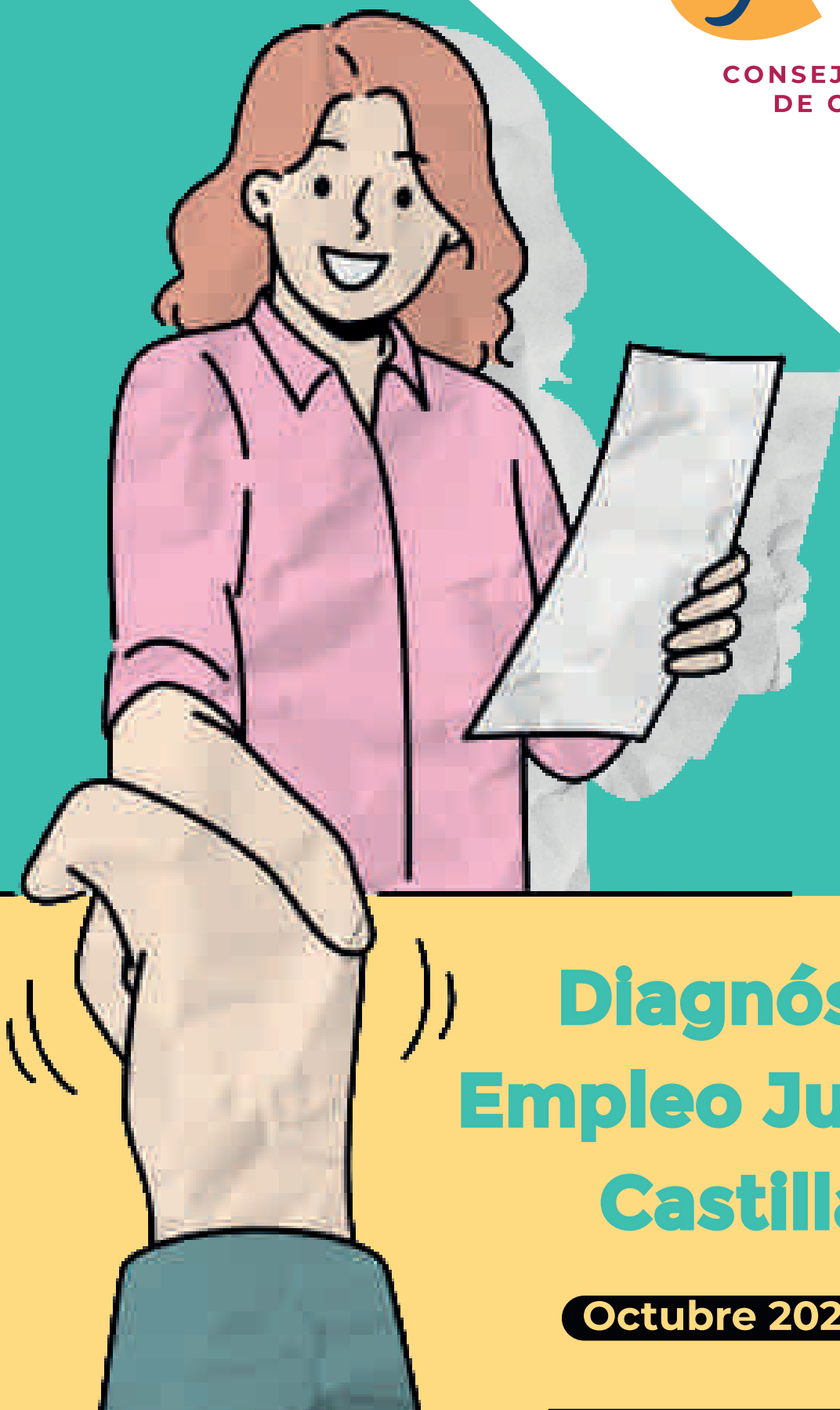




CONSEJO DE LA JUVENTUD  
DE CASTILLA Y LEÓN



# Diagnóstico del Empleo Juvenil en Castilla y León

**Octubre 2025 - Enero 2026**





## Informe Descriptivo

---

# Diagnóstico del Empleo Juvenil en Castilla y León

## CASTILLA Y LEÓN

### Diagnóstico del Empleo Juvenil en Castilla y León

---

**EDICIÓN, COORDINACIÓN Y MAQUETACIÓN:**

Consejo de la Juventud de Castilla y León

[cjcyl@cjcy.l.es](mailto:cjcyl@cjcy.l.es)

[www.cjcyl.es](http://www.cjcyl.es)

**INVESTIGACIÓN:**

Gabinete de Análisis Demoscópico S.L. (GAD3)

**FECHA DEL INFORME:**

26 de enero de 2026

# ÍNDICE

<b>1. Metodología</b>	<b>01</b>
<b>2. Síntesis de los resultados</b>	<b>02</b>
2.1. Comparativa empresas - jóvenes	03
2.2. Empresas	03
2.3. Jóvenes	04
<b>3. Comparativa de las expectativas: empresas y jóvenes</b>	<b>06</b>
3.1. Nivel de estudios demandado por las empresas y finalizado	06
3.2. Aspectos de mejora y dificultades para encontrar empleo	06
3.3. Competencias a mejorar para acceder al empleo	08
3.4. Áreas de formación para impulsar la empleabilidad	09
3.5. Recomendaciones para mejorar la inserción laboral juvenil	10
<b>4. Empresas: situación y perspectivas de empleo</b>	<b>11</b>
4.1. Vacantes en Castilla y León	11
4.2. Previsión de contratación	12
<b>5. Empresas: perfiles y competencias</b>	<b>14</b>
5.1. Puestos a cubrir	14
5.2. Nivel formativo solicitado	14
<b>6. Empresas: formación y capacitación</b>	<b>16</b>
6.1. Preparación previa	16
6.2. Aspectos de mejora en la empleabilidad juvenil	17
<b>7. Empresas: programas de empleo juvenil</b>	<b>18</b>
7.1. Contratación en los últimos dos años	18
7.2. Ofrecimiento de prácticas, becas o programas	19
7.3. Apoyos o incentivos para la contratación	19

# ÍNDICE

<b>8. Jóvenes: experiencia y búsqueda de empleo</b> .....	<b>20</b>
8.1. Experiencia laboral .....	20
8.2. Programas formativos, becas o prácticas .....	20
8.3. Dificultades en la búsqueda de empleo .....	21
<b>9. Jóvenes: competencias personales y profesionales</b> .....	<b>21</b>
9.1. Fortalezas .....	21
9.2. Competencias a mejorar .....	22
<b>10. Jóvenes: necesidades formativas</b> .....	<b>22</b>
10.1. Áreas formativas prioritarias para mejorar la empleabilidad .....	22
10.2. Modalidad formativa .....	23
10.3. Dificultades de acceso a la formación .....	23
<b>11. Jóvenes: opinión sobre programas de empleo juvenil</b> .....	<b>25</b>
11.1. Conocimiento y participación en programas de empleo .....	25
11.2. Claves de los programas de empleo juvenil .....	25
<b>12. Jóvenes: propuestas y expectativas</b> .....	<b>26</b>
12.1. Expectativas laborales en Castilla y León .....	26
<b>13. Perfil de la muestra</b> .....	<b>27</b>
13.1. Empresas .....	27
13.2. Jóvenes .....	27

# 1. Metodología

## FICHA TÉCNICA



### UNIVERSO

CEO, CFO y responsables de RRHH de empresas de Castilla y León y jóvenes entre 16 y 29 años residentes en Castilla y León.



### ÁMBITO GEOGRÁFICO

Castilla y León.



### PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Entrevista online asistida por ordenador (CAWI).



### CUOTAS

Empresas: caída natural.  
Jóvenes: sexo y grupo de edad.



### CUESTIONARIO

Elaborado por el Consejo de la Juventud de Castilla y León.



### TAMAÑO DE LA MUESTRA

192 entrevistas a empresas y 858 a jóvenes.



### ERROR MUESTRAL

$\pm 7,1\%$  (n=192) y  $\pm 3,4\%$  (n=858), para un grado de confianza del 95,5% (dos sigmas) y en la hipótesis más desfavorable de  $P=Q=0,5$  en el supuesto de muestreo aleatorio simple.



### DURACIÓN DE LA ENTREVISTA

3-4 minutos.



### FECHA DEL TRABAJO DE CAMPO

21 de octubre de 2025 a 8 de enero de 2026.

## 2. Síntesis de resultados

### RESUMEN: DATOS CLAVE

Empresas y jóvenes coinciden en señalar la falta de experiencia laboral como una dificultad relevante en la contratación y en el acceso al empleo.



### El 33%

de la juventud declara contar con estudios universitarios, mientras que solo el 15% de las empresas demandan este nivel formativo.

### El 78%

de las empresas prevé aumentar su plantilla en los próximos 12 meses, principalmente con incorporaciones de entre 1 y 5 personas.

### Un tercio

de la juventud de Castilla y León declara haber participado en algún programa de empleo juvenil, y el 58% afirma conocer estos programas.

### Más del 50%

de las empresas solicita como nivel formativo ESO o Formación Profesional (Grado Medio y Superior), frente al 15% que demanda estudios universitarios.

### 6 de cada 10

empresas están dispuestas a ofrecer prácticas, becas o programas de inserción laboral juvenil.

### Más del 50%

de la juventud señala la escasez de oportunidades laborales en su provincia como una dificultad para encontrar empleo.

## 2.1. Comparativa empresas-jóvenes

### 01 Nivel formativo

Los datos muestran un desajuste entre el nivel formativo de la juventud y los perfiles más demandados por las empresas. Mientras que **un 33% de las personas jóvenes declara contar con estudios universitarios, solo un 15% de las empresas señala este nivel como el más habitual en la contratación.**

Por el contrario, los perfiles con **ESO y Formación Profesional concentran una mayor demanda empresarial**, especialmente en los niveles de FP de Grado Medio y Superior.

### 02 Áreas de mejora

Aunque empresas y jóvenes muestran una coincidencia en la identificación de competencias clave, persiste un desajuste entre la formación, la experiencia requerida y las oportunidades reales de inserción. Mientras que la juventud menciona en mayor medida la mejora de idiomas y la orientación laboral, **las empresas priorizan formaciones de carácter práctico**, vinculadas a oficios y competencias transversales.

En ambos colectivos coincide la importancia atribuida a competencias como **la responsabilidad, el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación y la iniciativa.**

### 03 Aspectos de mejora y dificultades de las personas jóvenes

**La falta de experiencia laboral aparece de forma recurrente en el discurso de empresas y jóvenes como una de las principales dificultades en la contratación y el acceso al empleo.** Las empresas la señalan como un aspecto de mejora en la contratación, junto con las habilidades sociales, mientras que la juventud la identifica como la principal barrera de acceso al empleo, con independencia de su nivel de estudios.

Entre la juventud con experiencia profesional adquieren mayor peso otras dificultades, como las escasas oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo en la provincia. Por sectores, **la falta de experiencia concentra mayores menciones en industria, construcción, educación y servicios profesionales**, mientras que en hostelería destaca el refuerzo de las habilidades sociales.



## 2.2. Empresas

### 01 Vacantes en las empresas

**El 51% de las empresas declara tener vacantes abiertas.** Este porcentaje es más elevado entre las empresas de mayor tamaño. Por provincia, las empresas ubicadas en **Burgos (66%) y Valladolid (59%)** concentran los mayores porcentajes de vacantes, mientras que **Segovia (31%) y Ávila (27%)** registran los más bajos.

Por sectores de actividad, **hostelería y turismo, transporte y logística, sanidad y servicios sociales, y el sector TIC presentan los mayores porcentajes de empresas con vacantes.** En cuanto a los perfiles demandados, las necesidades de contratación se concentran principalmente en administración, gestión y contabilidad; en industria, producción y oficios manuales; y en hostelería y turismo.

## 02 Previsiones de contratación

El **78%** de las empresas prevé algún aumento de plantilla en los próximos 12 meses, principalmente limitado a **incorporaciones de entre 1 y 5 personas**. Las expectativas de contratación son más elevadas en las empresas de mayor tamaño y en aquellas ubicadas en Ávila, Burgos, Soria y Segovia.

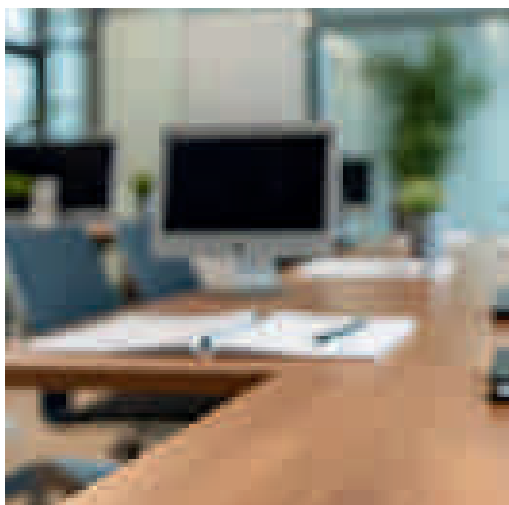
Por sector, mientras que en agricultura, ganadería y forestal no se prevén nuevas incorporaciones, **en industria y producción, transporte y logística, sanidad y servicios sociales, y TIC se registran los mayores porcentajes de empresas que anticipan aumentos de plantilla.**

## 03 Prácticas, programas de inserción y medidas de apoyo

Casi **6 de cada 10 empresas se muestran dispuestas a ofrecer prácticas, becas o programas de inserción laboral juvenil**. Esta predisposición es mayor en las empresas de mayor tamaño. Entre las medidas consideradas más eficaces para facilitar la contratación de personas jóvenes, **las bonificaciones fiscales o ayudas a las empresas** son las más mencionadas, seguidas de los programas de formación previa adaptada a las necesidades empresariales.

## 04 Perfiles y niveles formativos demandados

Las empresas demandan perfiles de todos los niveles educativos. No obstante, **la contratación se orienta con mayor frecuencia hacia perfiles con menor nivel de cualificación** y titulaciones de Formación Profesional, especialmente de Grado Medio y Superior, mientras que los estudios universitarios y el Bachillerato o la FP básica presentan una menor demanda.



## 05 Preparación y contratación de personas jóvenes

**Solo 3 de cada 10 empresas consideran que las personas jóvenes que acceden a su organización cuentan con una preparación adecuada.** Frente a ello, el 43% percibe carencias relevantes y un 27% considera que necesitan una mayor preparación.

Atendiendo al sector de actividad, las empresas de transporte y logística, educación y formación y el sector TIC presentan una valoración más positiva de la preparación juvenil, mientras que en industria y producción, construcción y servicios profesionales predominan percepciones más críticas.

### 2.3. Jóvenes

#### 01 Experiencia laboral y práctica

**La mayoría de la juventud de Castilla y León ha tenido algún contacto previo con el mercado laboral: el 79% ha trabajado alguna vez de forma remunerada**, especialmente quienes cuentan con estudios universitarios o Formación Profesional. Además, el 66% ha participado en prácticas o programas de formación en empresas, una experiencia más frecuente entre quienes cursan FP de Grado Medio o Superior y estudios universitarios.

#### 02 Dificultades para el acceso al empleo

Las dificultades para acceder al empleo varían según la situación de la juventud. Quienes están estudiando señalan principalmente la **falta de experiencia laboral**, mientras que quienes ya trabajan o buscan empleo destacan en mayor medida la **escasez de oportunidades** en la provincia, así como unas **condiciones laborales y salariales poco atractivas**.

### 03 Competencias y experiencia laboral

La experiencia laboral condiciona las competencias que la juventud considera prioritarias para mejorar su empleabilidad. Quienes han trabajado identifican en mayor medida la **necesidad de reforzar aspectos como los idiomas, el liderazgo, la gestión de equipos y las competencias digitales**. Por su parte, quienes no han tenido empleo remunerado señalan con más frecuencia la **mejora de habilidades transversales como la comunicación, la gestión del tiempo, la resolución de problemas y el trabajo en equipo**.

### 04 Prioridades formativas según nivel educativo

Las prioridades formativas varían de forma clara según el nivel de estudios. Entre la juventud con ESO, Bachillerato y Formación Profesional destacan **los idiomas y la formación práctica vinculada a empresas**, mientras que entre quienes cuentan con estudios universitarios adquieren mayor relevancia **las competencias digitales avanzadas y la orientación laboral**.

### 05 Preferencias formativas

**La formación presencial es la modalidad preferida** por una parte significativa de la juventud, **especialmente entre las personas de menor edad**. En cambio, entre las personas de 25 a 30 años crece la preferencia por formatos mixtos, que combinan formación presencial y online.

### 06 Barreras para el acceso a la formación

La principal barrera para acceder a la formación es la **escasez de oferta formativa** en la provincia, seguida de las dificultades de conciliación y del desconocimiento de la oferta disponible.

Estas dificultades presentan diferencias según el territorio de residencia de la población joven encuestada: entre quienes residen en Soria, Segovia y Ávila se menciona con mayor frecuencia la falta de oferta formativa; entre las personas jóvenes de Valladolid y Burgos destaca el desconocimiento de la oferta existente; y entre quienes viven en Palencia y Salamanca adquieren mayor relevancia las dificultades de conciliación.



### 07 Conocimiento y participación en programas de empleo juvenil

**El 58% de la población joven de Castilla y León afirma conocer programas de empleo juvenil en la región**. Entre quienes declaran conocerlos, algo más de la mitad (56%) ha participado en alguno, lo que equivale aproximadamente a un tercio del total de la juventud encuestadas.

La participación es más frecuente entre quienes cuentan con Formación Profesional, seguida de quienes tienen estudios universitarios, y destaca especialmente entre las personas jóvenes que se encuentran en búsqueda activa de empleo.

### 08 Elementos valorados en los programas de empleo

**La población joven valora especialmente los programas de empleo juvenil que incorporan formación práctica adaptada a las necesidades del mercado laboral**. Entre quienes han tenido experiencia laboral, adquieren mayor importancia el apoyo a la inserción laboral y los incentivos a la contratación juvenil, aspectos que también resultan especialmente relevantes para las personas jóvenes en búsqueda de empleo.

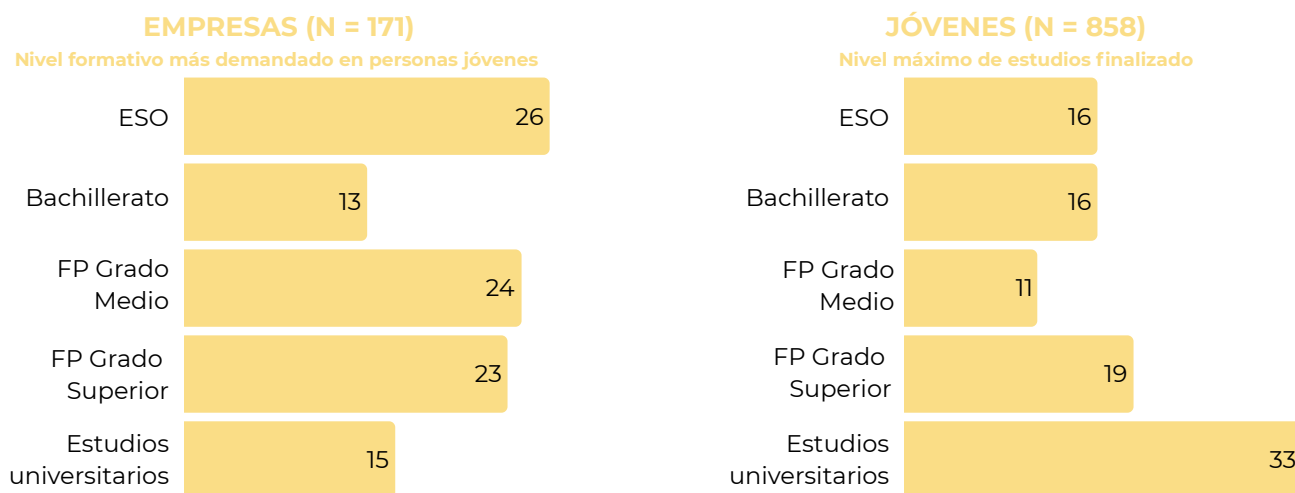
### 09 Expectativas de futuro

La juventud de Castilla y León expresa **incertidumbre respecto a su futuro laboral en la región**, junto con un **deseo mayoritario de poder trabajar en empleos acordes a su formación y cualificación**.

### 3. Comparativa de las expectativas: empresas y jóvenes

#### 3.1. Nivel de estudios demandado por las empresas y finalizado

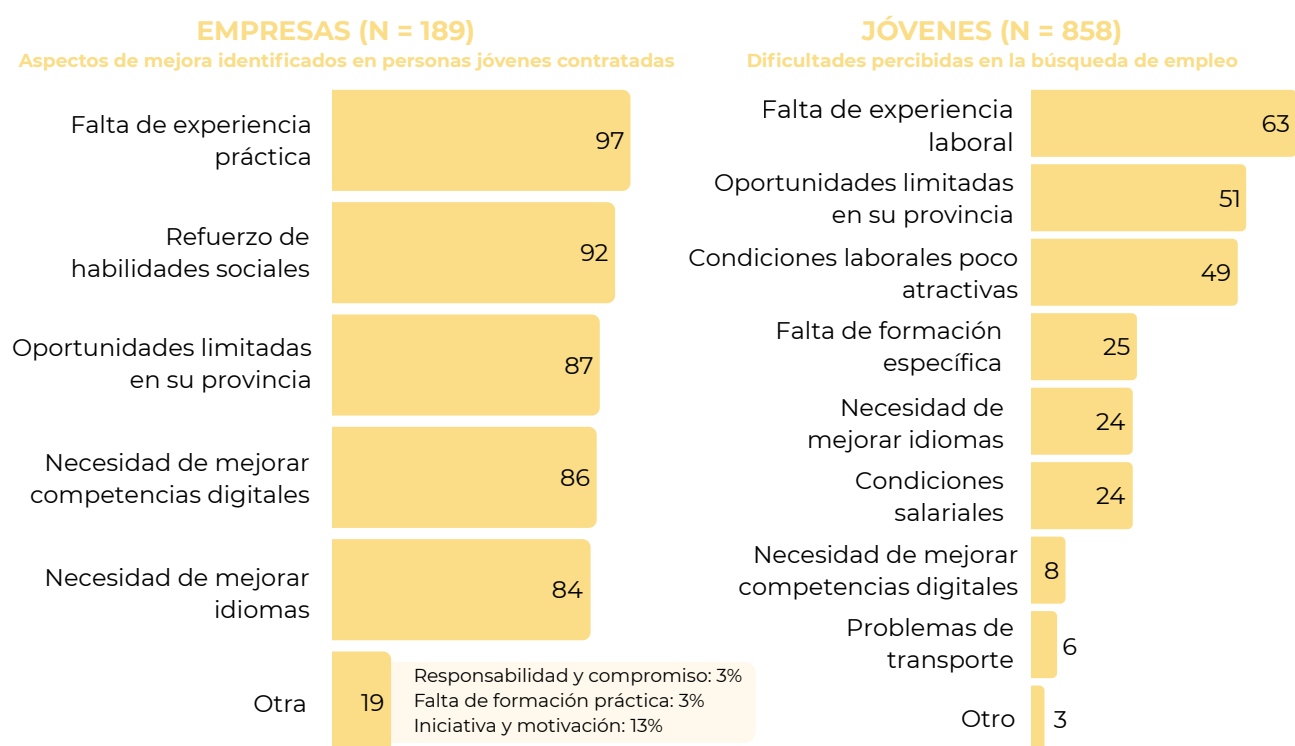
Se observa un desajuste entre la formación de la población joven y la demanda empresarial: **existe una mayor proporción de personas jóvenes con estudios universitarios frente a una menor demanda de este nivel formativo por parte de las empresas**, mientras que los perfiles con ESO y Formación Profesional presentan una demanda empresarial superior entre la juventud.



#### 3.2. Aspectos de mejora y dificultades para encontrar empleo

Las empresas señalan la **falta de experiencia práctica** como un aspecto a mejorar entre la juventud contratada (97%), mientras que las personas jóvenes en búsqueda activa de empleo la consideran una de las principales dificultades para acceder al empleo (63%).

Desde el ámbito empresarial, también se identifica la necesidad de **reforzar las habilidades sociales** (92%) y de **ampliar las oportunidades laborales en la provincia**. Este último aspecto aparece igualmente entre las personas jóvenes como una dificultad importante para acceder al empleo (51%).



La **falta de experiencia laboral** se consolida como un obstáculo compartido: las empresas la identifican como la principal dificultad en sectores como **industria, construcción, educación y servicios profesionales** (abogacía, asesoría, etc.), y la juventud de Castilla y León la señala igualmente como la principal barrera para acceder al empleo, con independencia de su nivel de estudios.

### Aspectos de mejora detectados en personas jóvenes contratadas o en prácticas

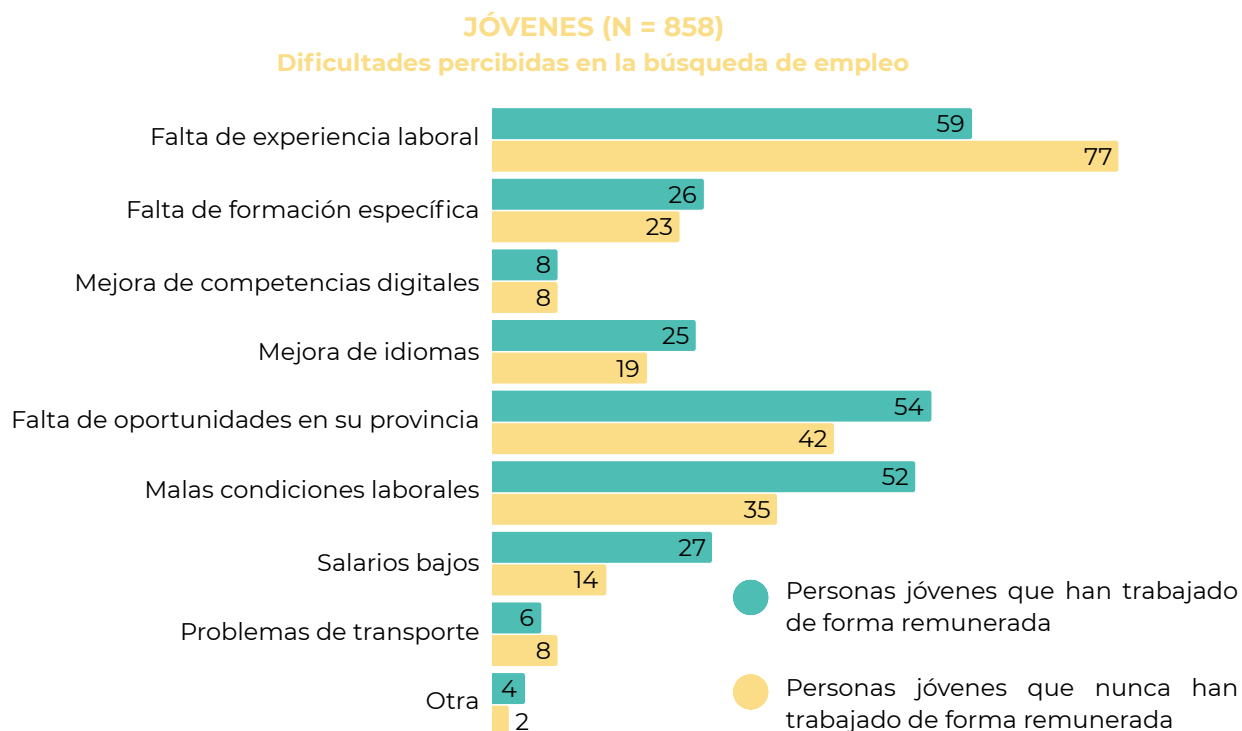
EMPRESAS (N = 189)	Falta de experiencia práctica	Refuerzo de habilidades sociales	Oportunidades limitadas en su provincia	Mejora de competencias digitales	Mejora de idiomas
Industria/ Producción	92	82	72	62	59
Construcción	100	91	87	87	87
Hostelería/ Turismo	96	100	96	96	96
Comercio	95	95	84	95	89
Educación/ Formación	100	83	75	75	75
Servicios profesionales	100	94	100	94	94
<b>TOTAL</b>	97	92	87	86	84

### Dificultades percibidas en la búsqueda de empleo

JÓVENES (N = 858)	Falta de experiencia laboral	Falta de formación específica	Mejora de competencias digitales	Mejora de idiomas	Falta de oportunidades en su provincia	Malas condiciones laborales	Salarios bajos	Problemas de transporte
ESO y Bachiller	63	33	10	21	38	42	19	5
FP Medio y Superior	64	24	6	28	53	49	26	9
Estudios universitarios	64	20	8	24	62	58	30	5
Otros	55	25	7	23	57	27	9	2
<b>TOTAL</b>	63	25	8	24	51	49	24	6

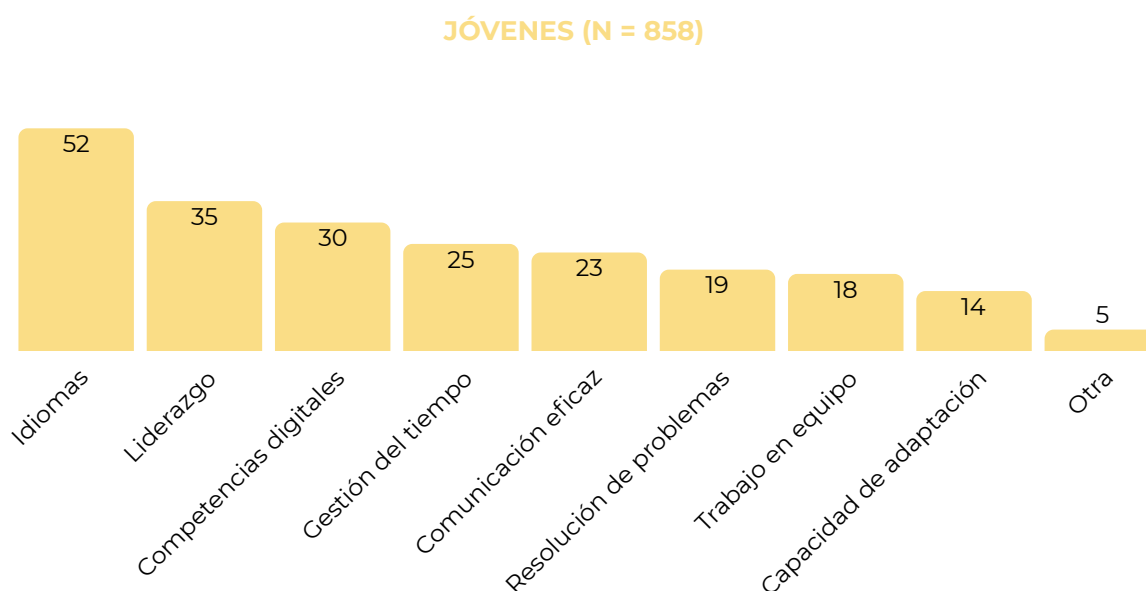
Tanto las personas jóvenes que han trabajado de forma remunerada como aquellas que no lo han hecho señalan la **falta de experiencia laboral** como la principal dificultad en la búsqueda de empleo, con una mayor proporción entre quienes no han trabajado previamente.

En ambos grupos, las siguientes dificultades más citadas son **la falta de oportunidades laborales en la provincia y las condiciones laborales poco atractivas**, aspectos que se mencionan en mayor medida entre las personas jóvenes que sí han trabajado.

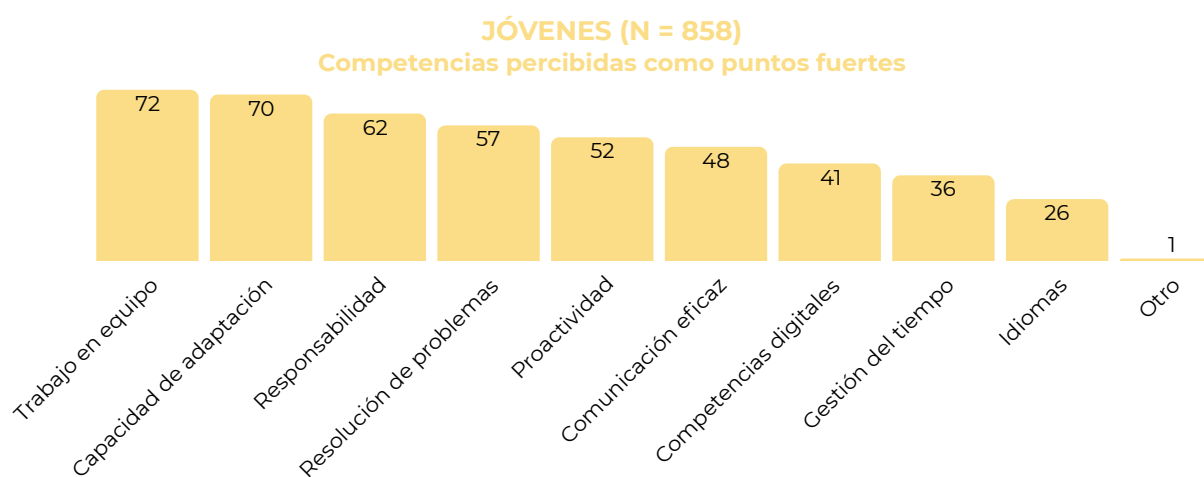
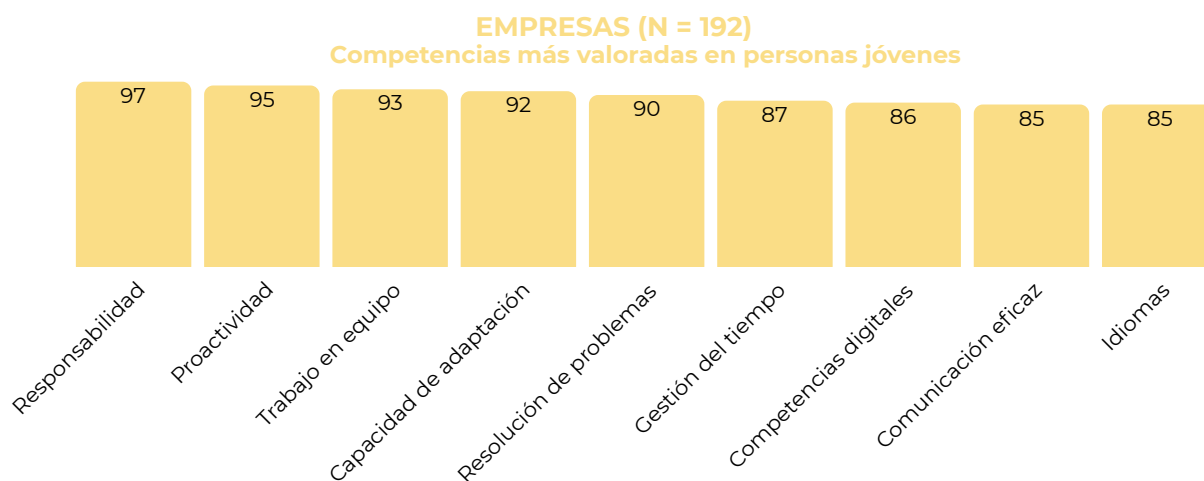


### 3.3. Competencias a mejorar para acceder al empleo

Más de la mitad de las personas jóvenes de Castilla y León (52%) señala los idiomas como una de las principales competencias a mejorar de cara a la búsqueda de empleo, seguida del liderazgo y la gestión de equipos (35%) y de las competencias digitales (30%).

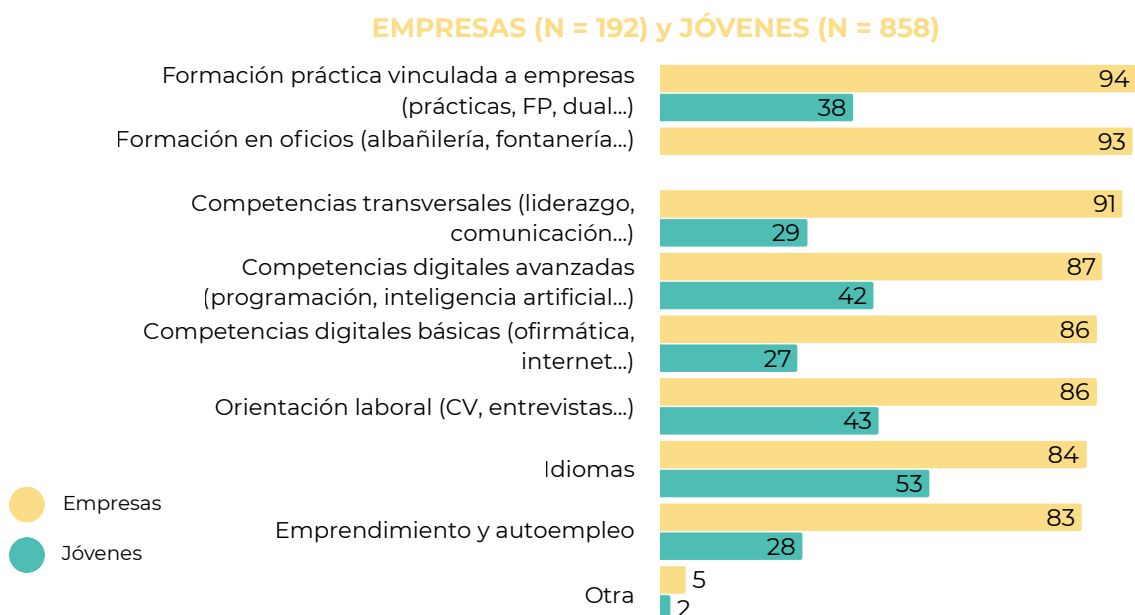


Entre las competencias más valoradas por las empresas figuran la responsabilidad, la iniciativa, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación. Estas también aparecen entre las más mencionadas por las personas jóvenes al referirse a sus propias fortalezas.



### 3.4. Áreas de formación para impulsar la empleabilidad

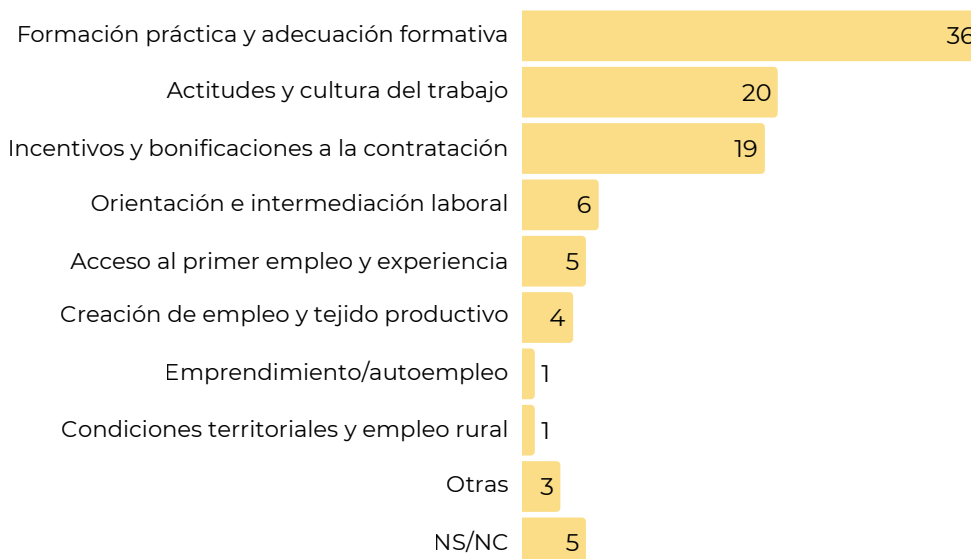
Las empresas mencionan en mayor medida **formaciones de carácter práctico**, vinculadas a oficios y competencias transversales, mientras que las personas jóvenes señalan los idiomas, la orientación laboral y las competencias digitales como ámbitos formativos que consideran fundamentales.



### 3.5. Recomendaciones para mejorar la inserción laboral juvenil

La formación práctica y la adecuación formativa son los aspectos más mencionados tanto por las empresas como por la juventud de Castilla y León (36% y 19%, respectivamente). Entre las empresas también destacan las actitudes laborales y la cultura del trabajo (20%), mientras que entre las personas jóvenes apenas se menciona el desarrollo de aptitudes (2%).

#### EMPRESAS (N = 192)



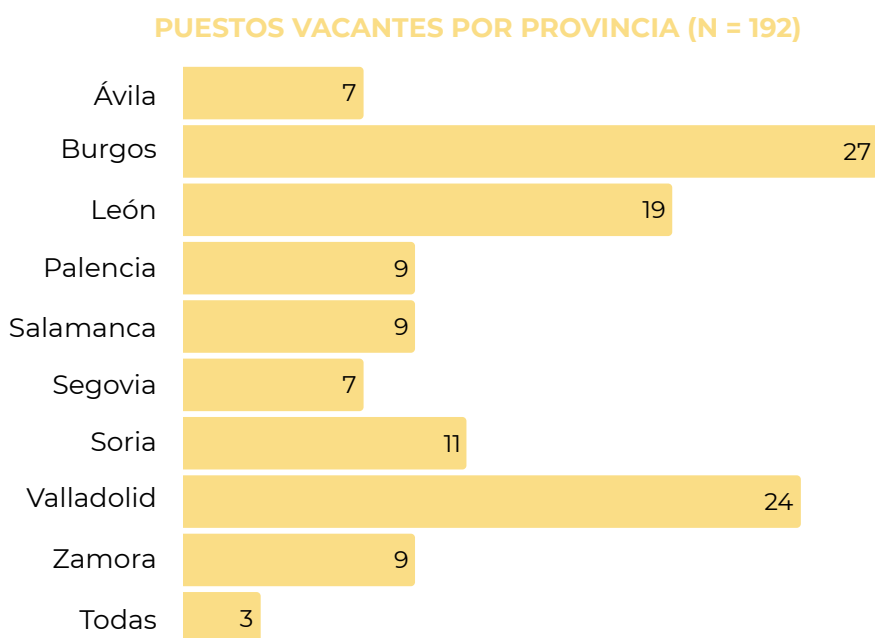
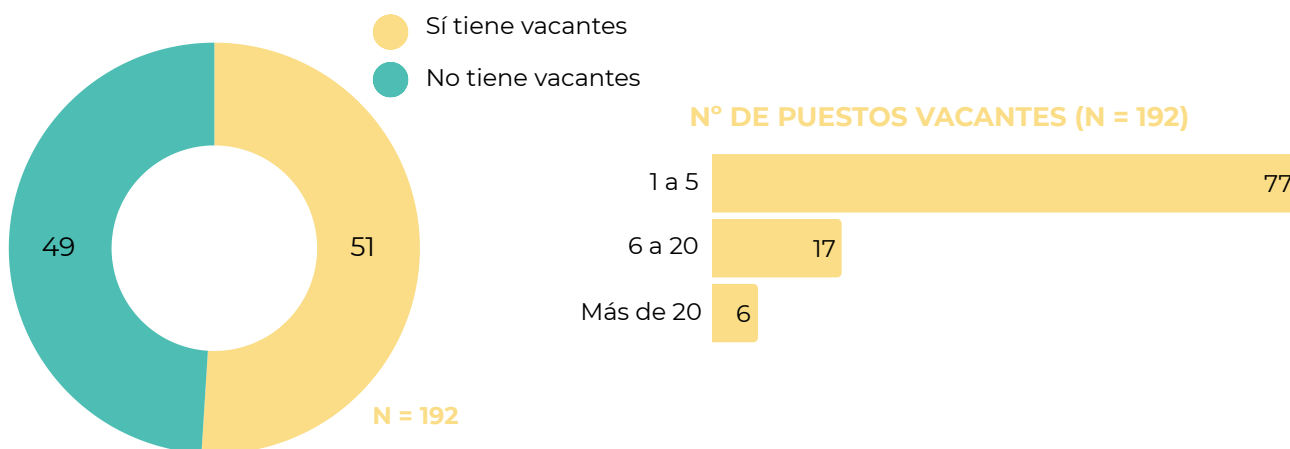
#### JÓVENES (N = 858)



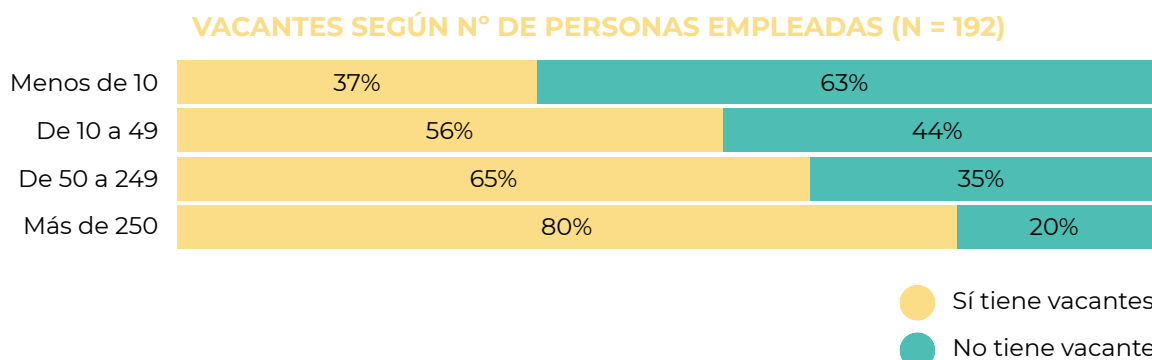
## 4. Empresas: situación y perspectivas de empleo

### 4.1. Vacantes en Castilla y León

La presencia de vacantes se distribuye de forma equilibrada: **un 51% de las empresas declara tener puestos abiertos**, frente a un 49% que no. Entre las empresas con vacantes, la mayoría ofrece menos de seis puestos. Por provincias, estas vacantes se concentran en mayor medida en Burgos (27%) y Valladolid (24%).

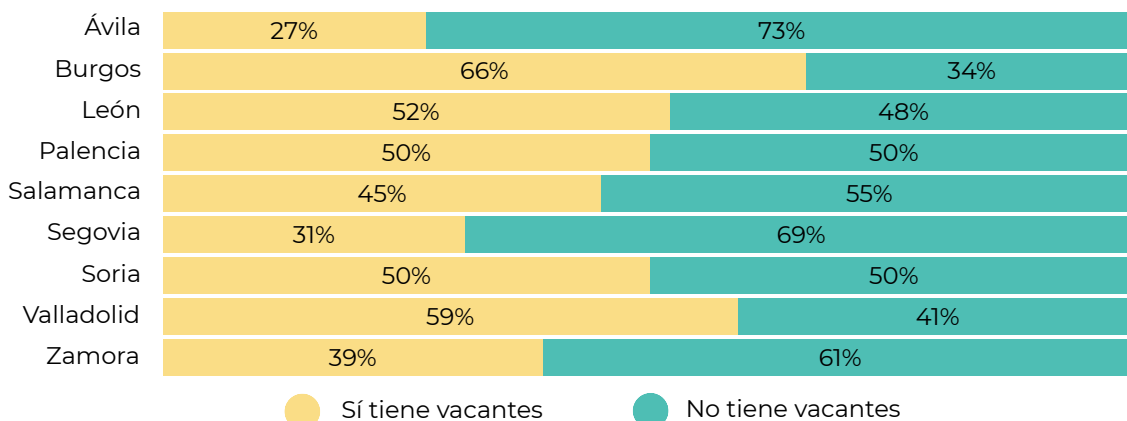


El 80% de las empresas de Castilla y León con más de 250 personas empleadas declara ofrecer algún tipo de vacante, porcentaje que se reduce al 37% entre las empresas con menos de 10 personas en plantilla.



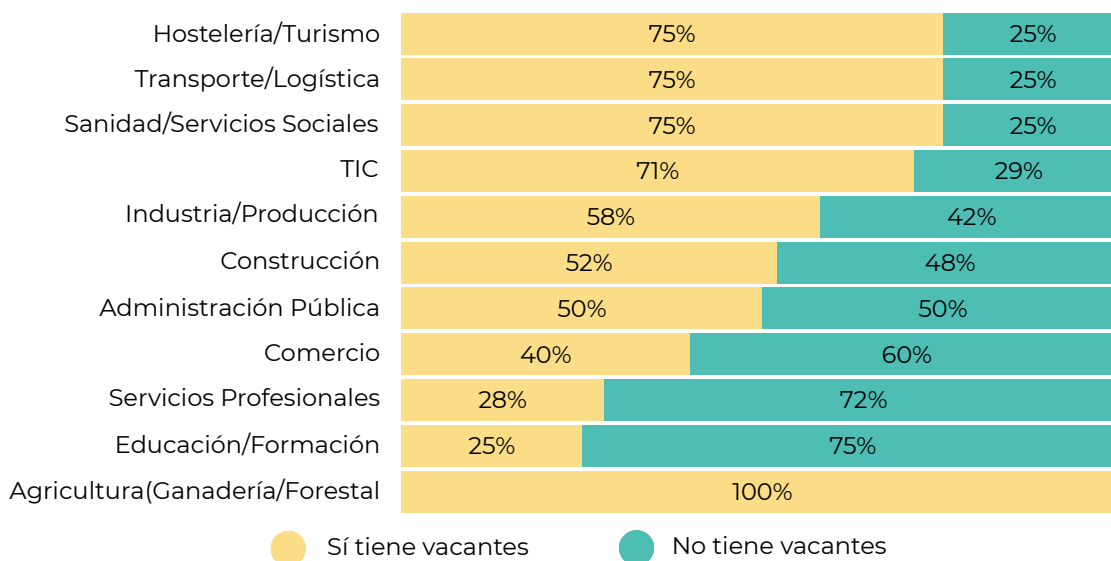
A nivel provincial, **Burgos (66%) y Valladolid (59%)** registran los porcentajes más elevados de empresas con vacantes, frente a Segovia (31%) y Ávila (27%).

### EMPRESAS CON VACANTES SEGÚN PROVINCIA (N = 192)



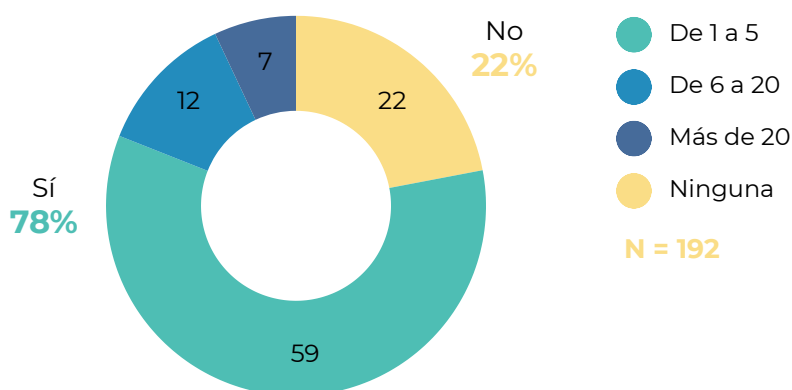
La presencia de vacantes es mayor en hostelería/turismo, transporte/logística y sanidad/servicios sociales, donde el 75% de las empresas declara tener puestos abiertos, así como en el ámbito TIC (71%). Por el contrario, comercio (40%), servicios profesionales (28%) y educación/formación (25%) registran porcentajes más bajos de empresas con vacantes.

### EMPRESAS CON VACANTES SEGÚN SECTOR (N = 192)

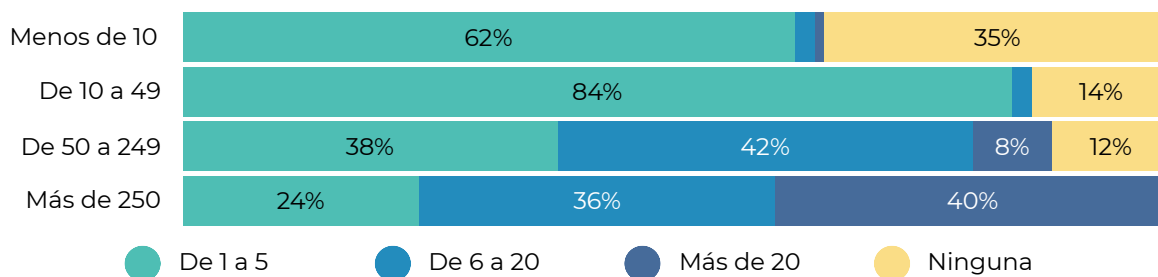


## 4.2. Previsión de contratación

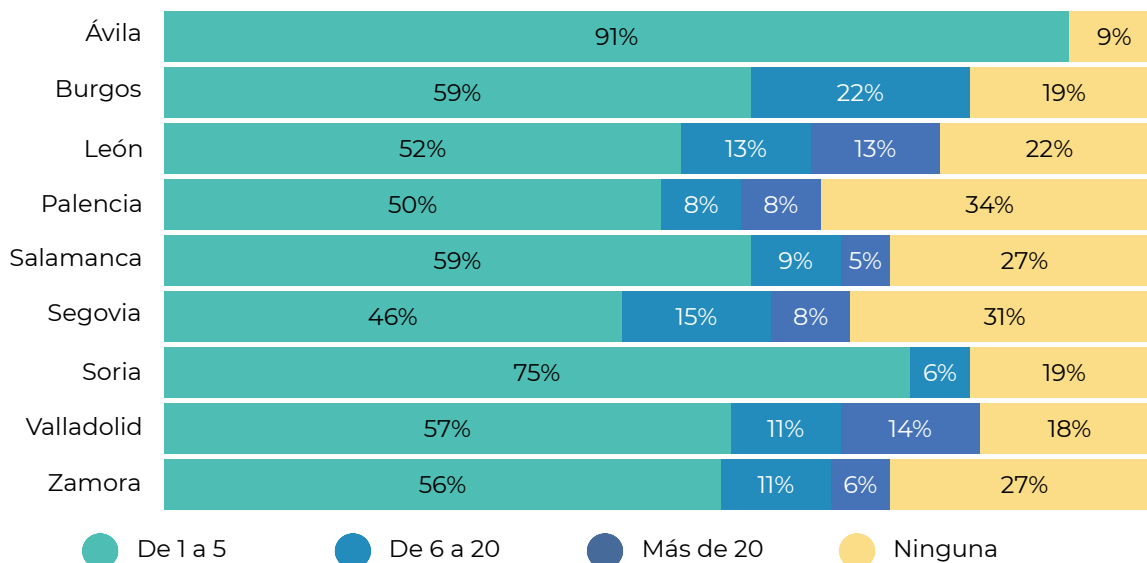
El 22% de las empresas no prevé nuevas contrataciones en los próximos 12 meses, frente al 78% que anticipa algún aumento de plantilla, mayoritariamente de entre 1 y 5 personas (59%). Las expectativas de contratación son más altas entre las empresas de mayor tamaño y, por provincia, en Ávila, Burgos, Soria y Segovia.



### EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (N = 192)

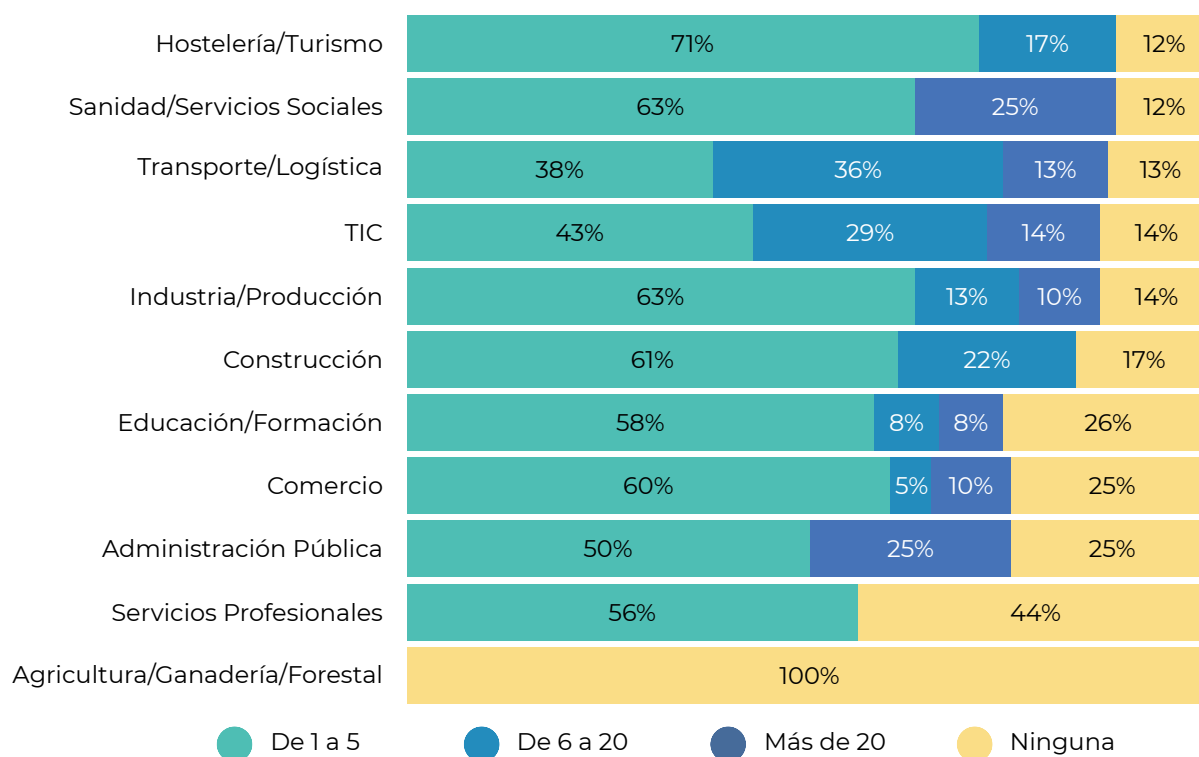


### EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN PROVINCIA (N = 192)



Las previsiones de contratación varían por sector: destacan **industria, logística, sanidad y TIC**, mientras que en agricultura, ganadería y forestal no se prevén incorporaciones.

### EXPECTATIVAS DE CONTRATACIÓN SEGÚN SECTOR (N = 192)



## 5. Empresas: perfiles y competencias

### 5.1. Puestos a cubrir

La necesidad de contratación en las empresas de Castilla y León se registra en mayor medida en los ámbitos de **industria, producción y oficios manuales (39%)**, **hostelería y turismo (37%)** y **administración, gestión y contabilidad (33%)**.

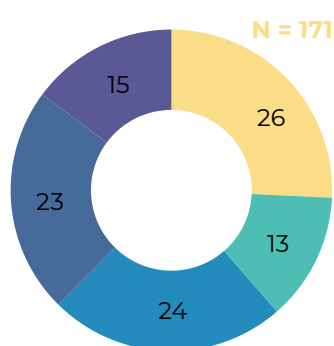
#### NECESIDAD DE CONTRATACIÓN SEGÚN SECTOR (N = 180)



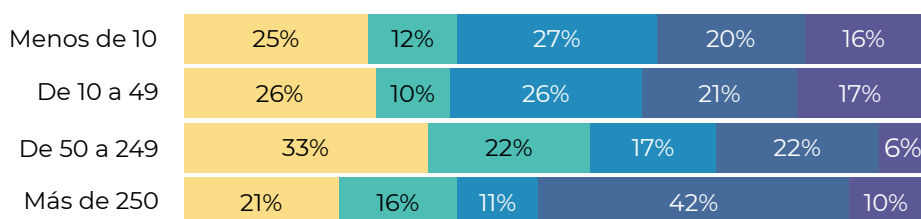
### 5.2. Nivel formativo solicitado

Las empresas de Castilla y León demandan perfiles de todos los niveles educativos, siendo más frecuentes los correspondientes a **ESO (26%)**, **FP de Grado Medio (24%)** y **FP de Grado Superior (23%)**.

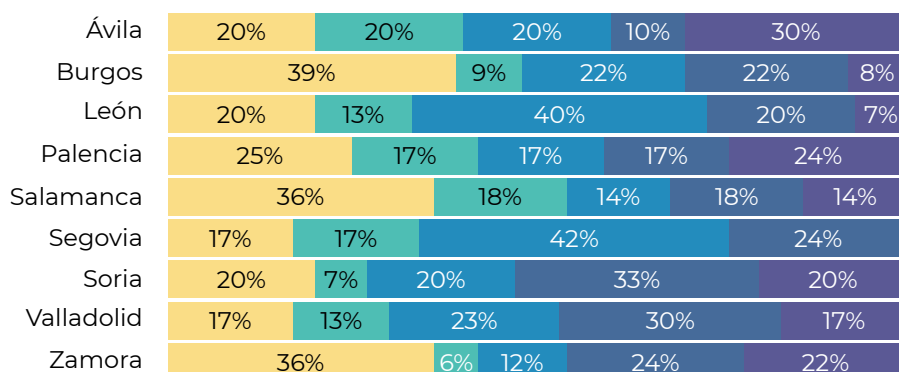
En cambio, Bachillerato/FP Básica (13%) y los estudios universitarios (15%) presentan porcentajes inferiores. Por tamaño de empresa, la demanda de perfiles con ESO alcanza su valor más elevado entre las empresas de 50 a 249 personas empleadas y, por provincia, este nivel formativo registra porcentajes más altos en Burgos, Salamanca y Zamora.



#### NIVEL FORMATIVO SOLICITADO SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA (N = 171)

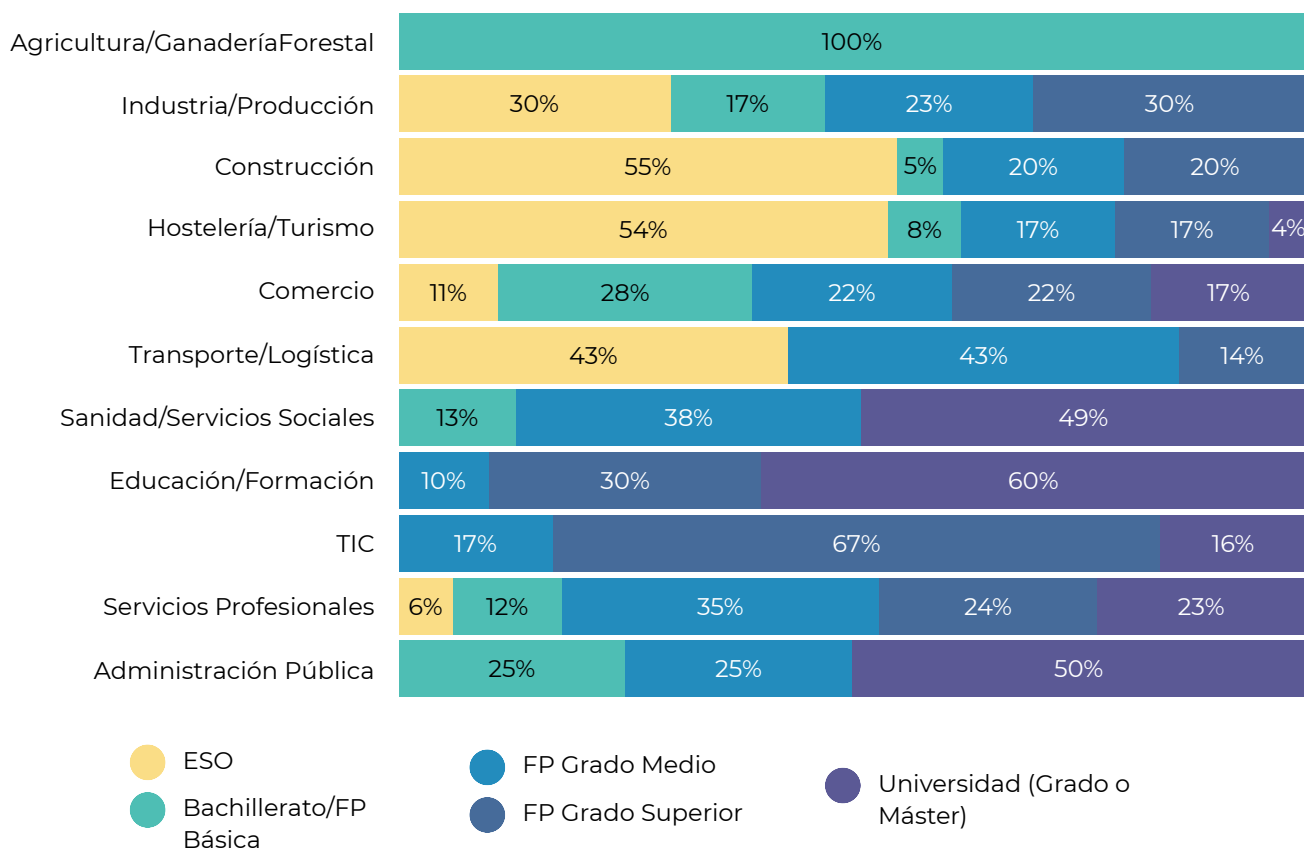


#### NIVEL FORMATIVO SOLICITADO SEGÚN PROVINCIA (N = 171)



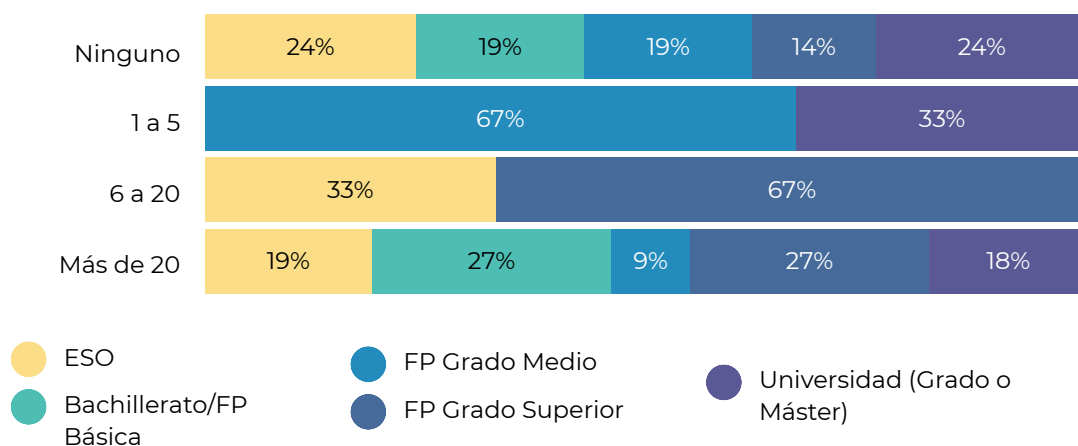
En los sectores de construcción, hostelería y transporte se registra una mayor demanda de jóvenes con ESO, mientras que en sanidad, servicios, educación y TIC los porcentajes más elevados corresponden a jóvenes con estudios universitarios.

### NIVEL FORMATIVO SOLICITADO SEGÚN SECTOR (N = 171)



En las empresas que prevén contratar entre 6 y 20 personas trabajadoras, la demanda se concentra principalmente en perfiles con FP de Grado Superior. Por su parte, en aquellas que prevén contratar a más de 20 personas trabajadoras, la demanda se reparte entre diferentes niveles formativos.

### NIVEL FORMATIVO SOLICITADO SEGÚN PREVISIÓN DE CONTRATACIÓN (N = 59)

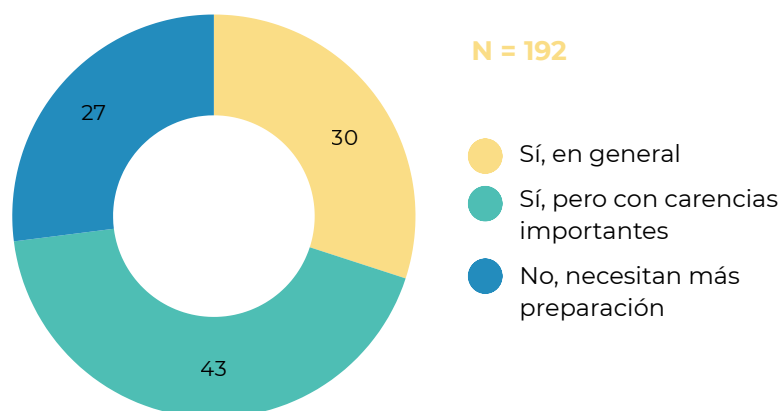


## 6. Empresas: formación y capacitación

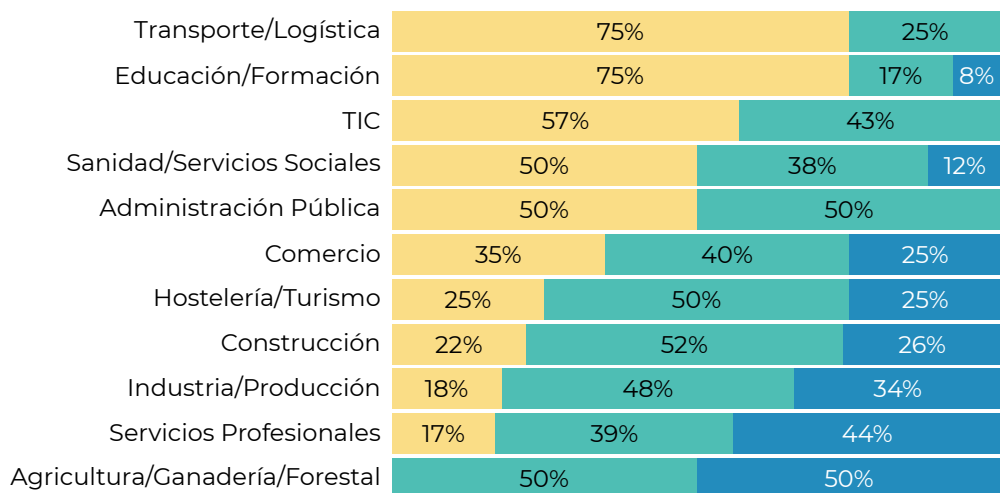
### 6.1. Preparación previa

El 30 % de las empresas valora que las personas jóvenes que se incorporan a su organización cuentan con una preparación adecuada, frente a un 43 % que detecta carencias y un 27 % que señala la necesidad de una mayor preparación.

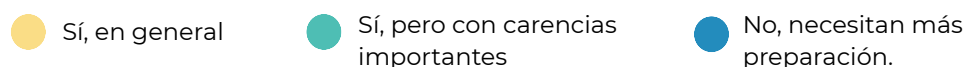
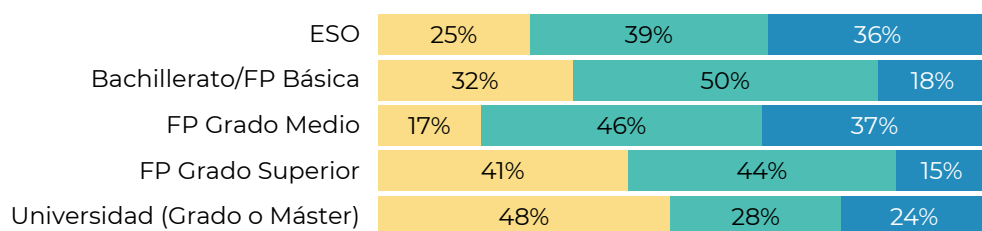
Por sector de actividad, la valoración positiva es más elevada en transporte/logística y en educación/formación (75%), así como en las TIC (57%), y más reducida en construcción (22%), industria/producción (18%) y servicios profesionales (17%).



#### PREPARACIÓN PREVIA SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (N = 192)



#### PREPARACIÓN PREVIA SEGÚN NIVEL FORMATIVO (N = 192)



## 6.2. Aspectos de mejora en la empleabilidad juvenil

Entre las áreas de formación que las empresas consideran prioritarias para mejorar la empleabilidad juvenil, en todos los sectores destacan **la formación práctica, los oficios y el desarrollo de competencias transversales**. En el ámbito de los servicios profesionales, las competencias digitales avanzadas registran porcentajes de mención más elevados, mientras que en hostelería y turismo adquiere mayor relevancia la orientación laboral.

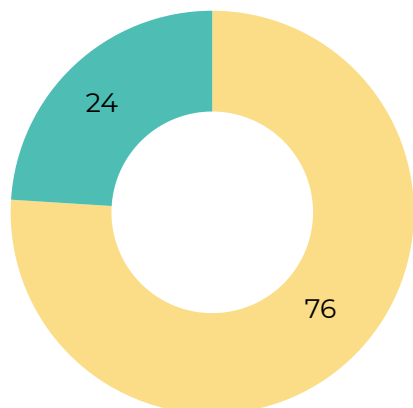
EMPRESAS (N = 192)	Formación práctica vinculada a empresas	Formación en oficios	Orientación laboral	Idioma	Emprendimiento y autoempleo
Industria/ Producción	83	85	68	63	63
Construcción	100	100	91	87	87
Hostelería/Turismo	96	100	100	96	96
Comercio	100	90	80	85	80
Educación/Formación	92	75	83	75	75
Servicios profesionales	94	100	94	94	94
TOTAL	94	93	86	84	83

EMPRESAS (N = 192)	Competencias transversales	Competencias digitales avanzadas	Competencias digitales básicas
Industria/ Producción	80	65	63
Construcción	96	91	91
Hostelería/Turismo	100	96	96
Comercio	85	90	95
Educación/Formación	100	83	75
Servicios Profesionales	100	100	94
TOTAL	91	87	86

## 7. Empresas: programas de empleo juvenil

### 7.1. Contratación en los últimos dos años

Más del 75% de las empresas de Castilla y León ha contratado a personas jóvenes en los últimos dos años. Este porcentaje aumenta entre las empresas de mayor tamaño, alcanzando el 100% en aquellas con más de 250 empleados. Por provincias, destacan **Soria (94%), León (84%) y Valladolid (81%)**.



- Sí ha contratado
- No ha contratado

N = 192

#### CONTRATACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (N = 192)

Tamaño de Empresa	Sí ha contratado	No ha contratado
Menos de 10	60%	40%
De 10 a 49	88%	12%
De 50 a 249	92%	8%
Más de 250	100%	0%

#### CONTRATACIÓN SEGÚN PROVINCIA (N = 192)

Provincia	Sí ha contratado	No ha contratado
Ávila	73%	27%
Burgos	72%	28%
León	84%	16%
Palencia	50%	50%
Salamanca	68%	32%
Segovia	77%	23%
Soria	94%	6%
Valladolid	81%	19%
Zamora	72%	28%

El porcentaje de empresas de Castilla y León que ha contratado a personas jóvenes en los últimos dos años supera el 95% en el sector de hostelería/turismo, y se sitúa en el 88% en transporte/logística y sanidad/servicios sociales. En los sectores de construcción y servicios profesionales (abogacía, asesoría o consultoría) estos porcentajes son inferiores.

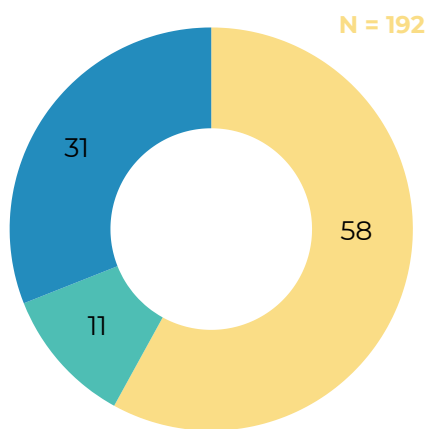
#### CONTRATACIÓN SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD (N = 192)

Sector de Actividad	Sí ha contratado	No ha contratado
Transporte/Logística	88%	12%
Educación/Formación	83%	17%
TIC	71%	29%
Sanidad/Servicios Sociales	88%	12%
Administración Pública	75%	25%
Comercio	70%	30%
Hostelería/Turismo	96%	4%
Construcción	65%	35%
Industria/Producción	83%	17%
Servicios Profesionales	67%	33%
Agricultura/Ganadería/Forestal	100%	0%

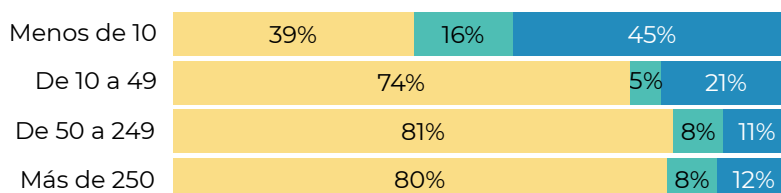
## 7.2. Ofrecimiento de prácticas, becas o programas

Casi el 60% de las empresas encuestadas declara estar dispuesta a ofrecer prácticas, becas o programas de inserción laboral juvenil. Por tamaño de empresa, este porcentaje alcanza el 80% entre aquellas con más de 250 empleados.

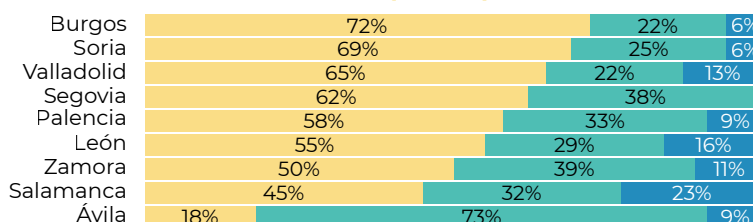
Asimismo, la mayor disposición a ofrecer este tipo de programas se concentra tanto en las empresas ubicadas en Burgos, Soria y Valladolid como en los sectores de logística, sanidad y servicios sociales, y administración pública.



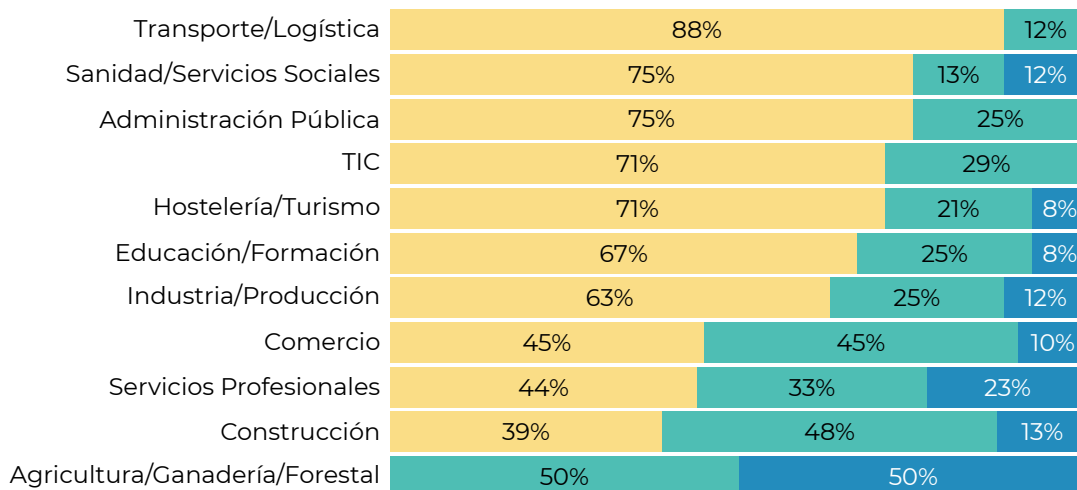
### OFERTA DE PRÁCTICAS, BECAS O PROGRAMAS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA (N = 192)



### OFERTA DE PRÁCTICAS, BECAS O PROGRAMAS SEGÚN PROVINCIA (N = 192)

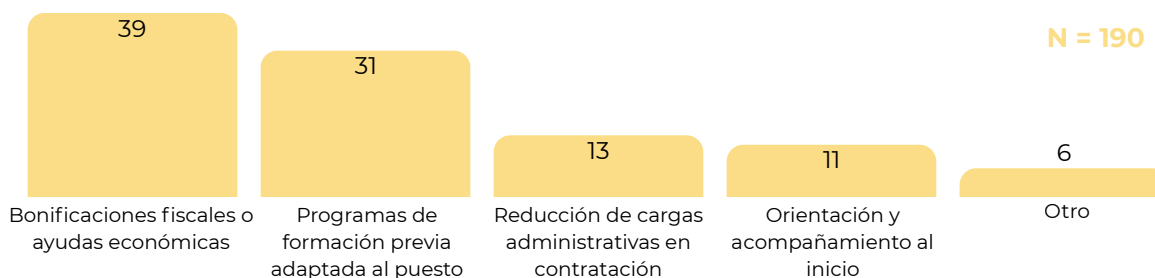


### OFERTA DE PRÁCTICAS, BECAS O PROGRAMAS SEGÚN SECTOR (N = 192)



## 7.3. Apoyos o incentivos para la contratación

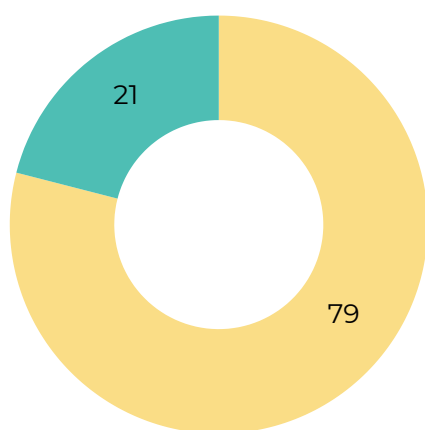
Casi cuatro de cada diez empresas destacan las **bonificaciones fiscales o ayudas a la contratación** como la medida principal para impulsar la contratación de personas jóvenes, y tres de cada diez señalan la **formación previa adaptada**.



## 8. Jóvenes: experiencia y búsqueda de empleo

### 8.1. Experiencia laboral

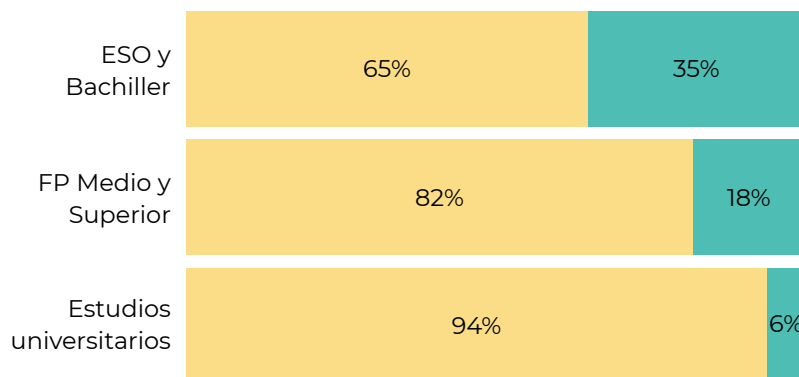
El 79% de las personas jóvenes ha trabajado en alguna ocasión y ha recibido remuneración por ello. Según el nivel formativo, este porcentaje asciende al 82% entre quienes cuentan con Formación Profesional y al 94% entre quienes tienen estudios universitarios.



N = 858

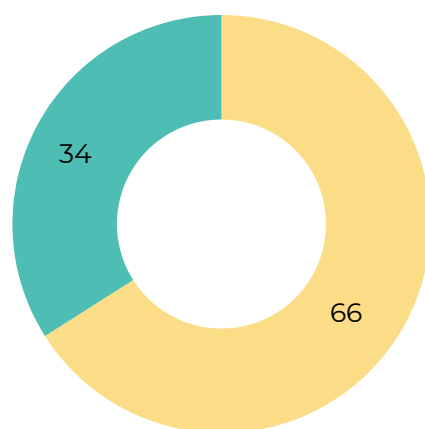
● Sí he trabajado de forma remunerada      ● No he trabajado de forma remunerada.

EXPERIENCIA LABORAL SEGÚN NIVEL FORMATIVO (N = 858)



### 8.2. Programas formativos, becas o prácticas

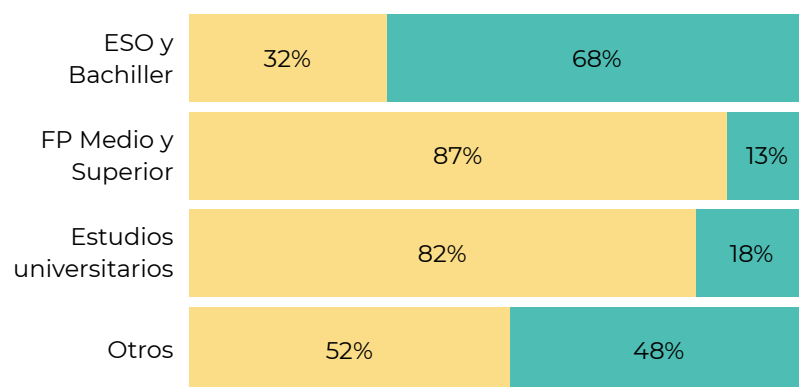
El 66% de las personas jóvenes ha realizado alguna práctica o programa formativo en empresas. Según el nivel de estudios, este porcentaje se sitúa en el 32% entre quienes cuentan con ESO o Bachillerato; aumenta al 87% entre quienes cursan o han cursado Formación Profesional de Grado Medio o Superior, y alcanza el 82% entre quienes tienen estudios universitarios,



N = 858

● Sí he realizado prácticas o he participado en programas de formación o becas      ● No he realizado prácticas o he participado en programas de formación o becas

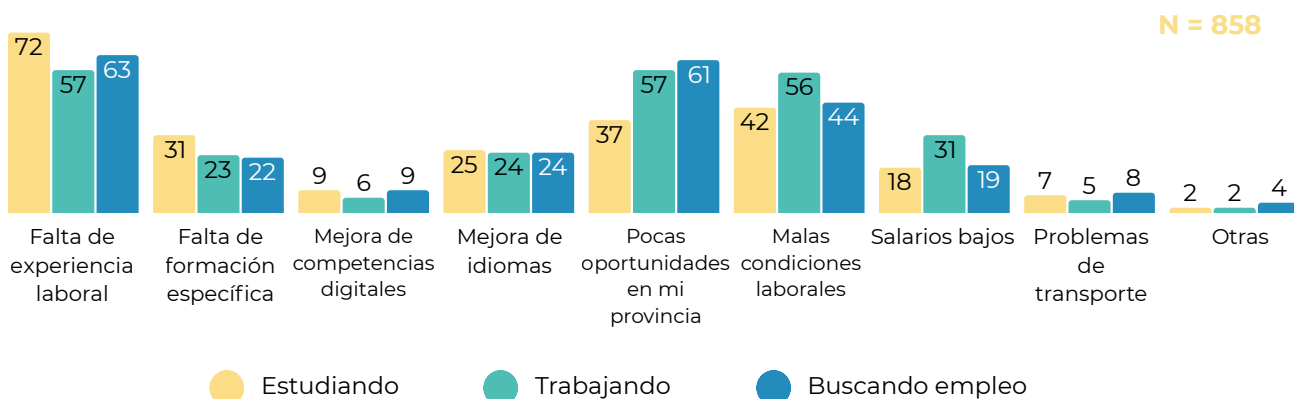
PROGRAMAS FORMATIVOS SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (N = 858)



### 8.3. Dificultades en la búsqueda de empleo

La falta de experiencia laboral es la dificultad más mencionada en todas las situaciones laborales, con porcentajes especialmente elevados entre las personas jóvenes que están estudiando (72%) y buscando empleo (63%).

En el caso de quienes buscan trabajo y de quienes están trabajando, cobran mayor relevancia otras dificultades, como la escasez de oportunidades laborales en la provincia y unas condiciones laborales poco atractivas. Por su parte, las condiciones salariales se mencionan en mayor medida entre las personas jóvenes ocupadas.

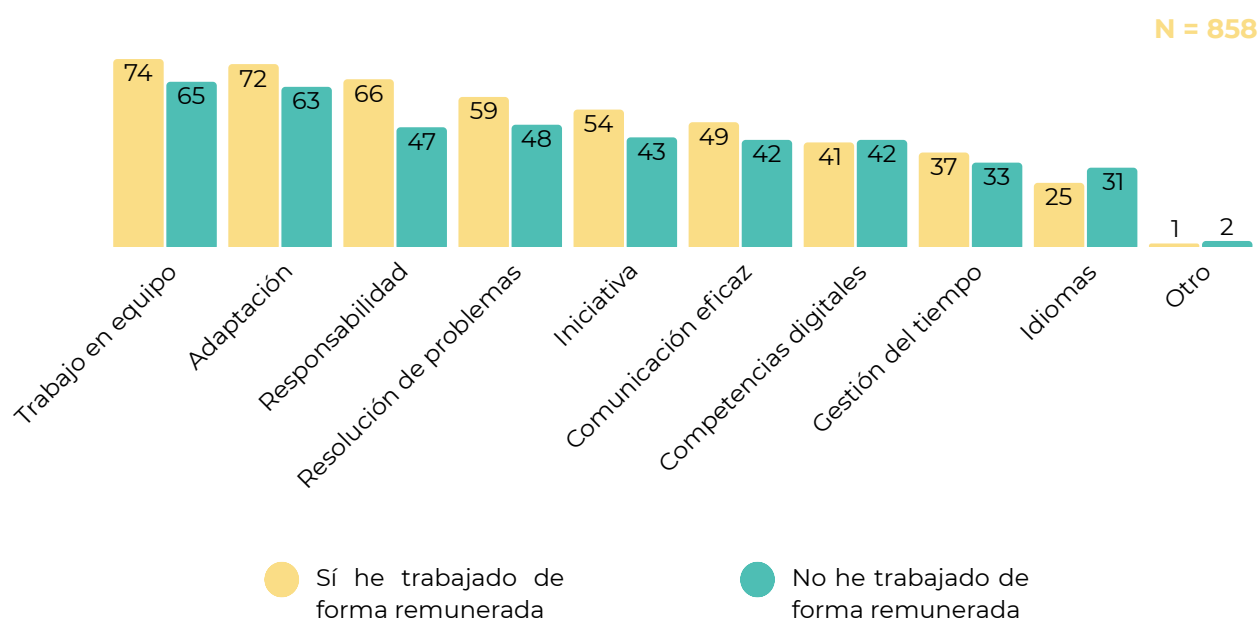


## 9. Jóvenes: competencias personales y profesionales

### 9.1. Fortalezas

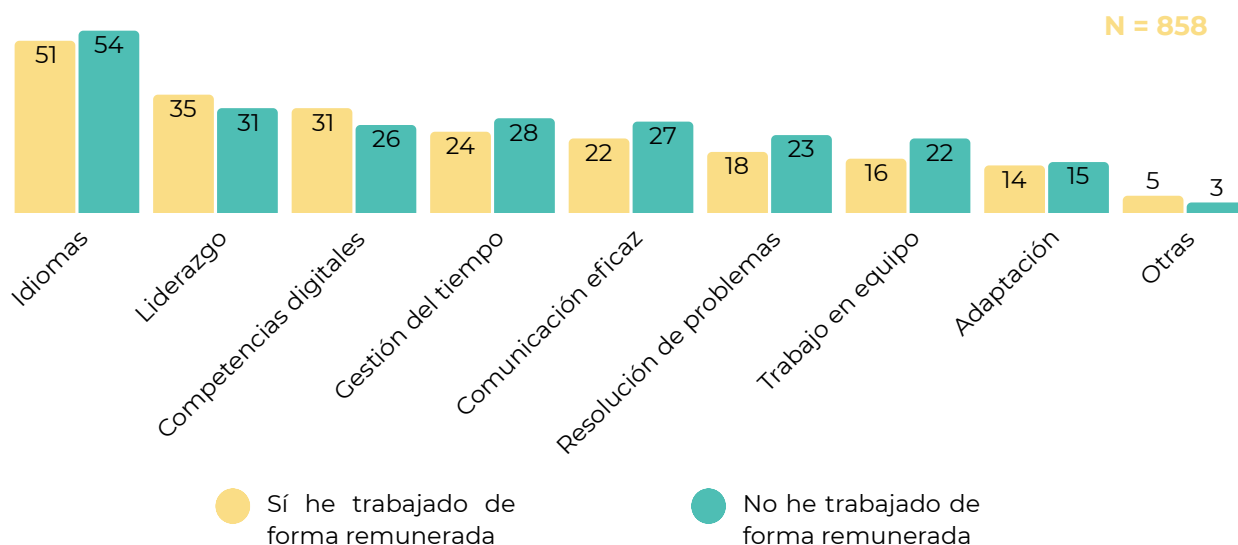
Tanto entre las personas jóvenes que han trabajado de forma remunerada como entre quienes no lo han hecho, las fortalezas más mencionadas son el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación, con porcentajes más elevados entre quienes sí cuentan con experiencia laboral.

En la mayoría de las competencias, las personas jóvenes con experiencia laboral registran mayores niveles de mención. Por el contrario, las competencias digitales y los idiomas presentan porcentajes ligeramente superiores entre quienes no han trabajado, aunque no figuran entre las fortalezas más citadas en ninguno de los dos grupos.



## 9.2. Competencias a mejorar

Las competencias a mejorar presentan diferencias según la experiencia laboral. Las personas jóvenes que no han trabajado de forma remunerada registran porcentajes más elevados de mención en la mayoría de competencias, como **idiomas, gestión del tiempo, comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo y capacidad de adaptación**. Por el contrario, entre quienes sí han trabajado se observan porcentajes superiores en **liderazgo y gestión de equipos**, así como en **competencias digitales**.



## 10. Jóvenes: necesidades formativas

### 10.1. Áreas formativas prioritarias para mejorar la empleabilidad

Las necesidades formativas presentan diferencias según el nivel educativo. Entre las personas jóvenes con ESO, Bachillerato y Formación Profesional se registran porcentajes más elevados de mención de los **idiomas** y de la **formación práctica vinculada a empresas**.

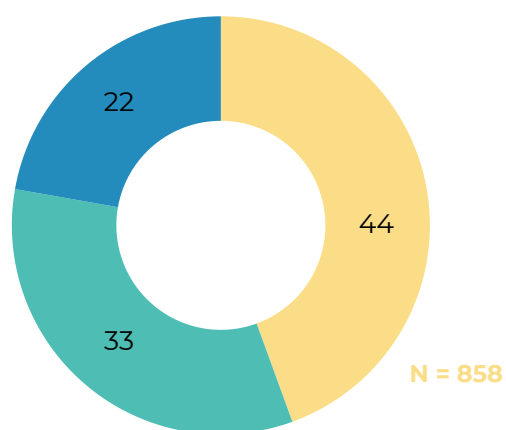
En el caso de quienes cuentan con estudios universitarios, los mayores porcentajes corresponden a las **competencias digitales avanzadas** y a la **orientación laboral**. Por su parte, el emprendimiento presenta valores similares entre los distintos niveles educativos, con porcentajes ligeramente superiores en los estudios no universitarios.

JÓVENES (N = 858)	Idiomas	Orientación laboral	Formación práctica vinculada a empresas	Emprendimiento y autoempleo	Otras
ESO y Bachiller	54	40	43	32	1
FP Medio y Superior	56	42	41	27	2
Estudios universitarios	49	44	30	26	3
Otros	48	52	41	34	2
TOTAL	53	43	38	28	2

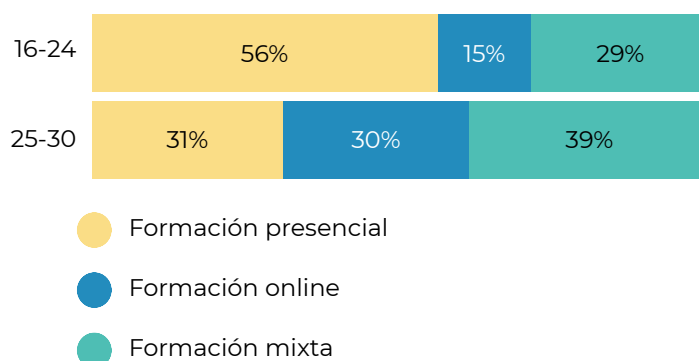
JÓVENES (N = 858)	Competencias digitales básicas	Competencias digitales avanzadas	Competencias transversales
ESO y Bachiller	35	36	29
FP Medio y Superior	28	44	29
Estudios universitarios	18	47	31
Otros	41	34	25
TOTAL	27	42	29

## 10.2. Modalidad formativa

El 44% de las personas jóvenes de Castilla y León señala la **formación presencial como modalidad preferida**. Este porcentaje es más elevado entre quienes tienen de 16 a 24 años, mientras que en el grupo de 25 a 30 años se registran mayores niveles de preferencia por la formación mixta.



MODALIDAD FORMATIVA SEGÚN EDAD (N = 858)



## 10.3. Dificultades de acceso a la formación

Las personas jóvenes señalan como principales obstáculos para acceder a la formación la **escasez de oportunidades formativas en la provincia (51%)**, las **dificultades para conciliar (45%)** y el **desconocimiento de la oferta disponible (42%)**.



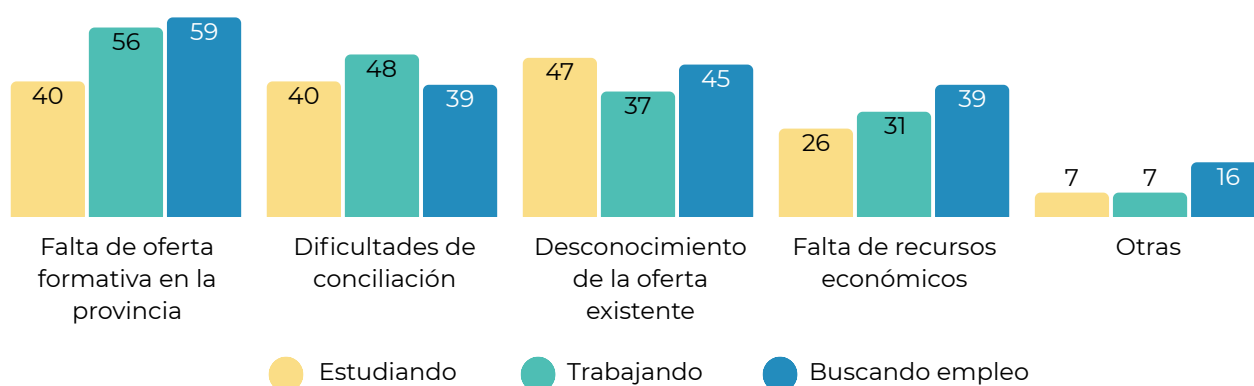
En Soria, Segovia y Ávila, la falta de oferta formativa en la provincia es el obstáculo más señalado por las personas jóvenes. Por su parte, en Valladolid y Burgos destaca el desconocimiento de la oferta disponible, mientras que en Palencia y Salamanca cobran mayor relevancia las dificultades de conciliación.

#### DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN SEGÚN PROVINCIA

JÓVENES (N = 858)	Escasa oferta formativa	Dificultades de conciliación	Desconocimiento de la oferta existente	Falta de recursos económicos	Otras
Ávila	60	42	31	42	2
Burgos	40	46	45	26	19
León	58	42	40	37	16
Palencia	55	53	43	17	13
Salamanca	41	51	40	31	3
Segovia	69	43	32	32	5
Soria	73	48	48	33	3
Valladolid	46	40	46	33	4
Zamora	57	45	43	38	16
TOTAL	51	45	42	32	10

La escasez de oferta formativa en la provincia se señala como una dificultad para acceder a la formación especialmente entre quienes trabajan (56%) y buscan empleo (59%), al igual que la falta de recursos económicos (31% y 39%, respectivamente). En cambio, entre quienes estudian destaca principalmente el desconocimiento de la oferta formativa disponible (47%).

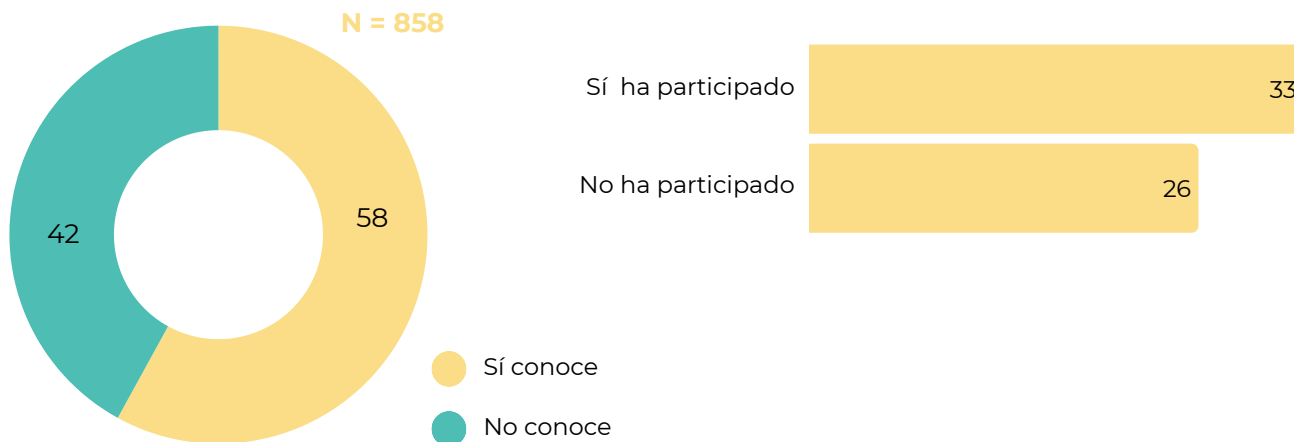
#### DIFICULTADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN SEGÚN SITUACIÓN LABORAL (N = 858)



## 11. Jóvenes: opinión sobre programas de empleo juvenil

### 11.1. Conocimiento y participación en programas de empleo

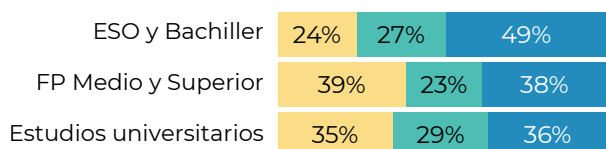
El 58% de las personas jóvenes de Castilla y León declara conocer programas de empleo o formación dirigidos a este colectivo. Del total de la muestra, un 33% afirma haber participado en alguno de estos programas, mientras que un 26% señala que los conoce, pero no ha participado en ellos.



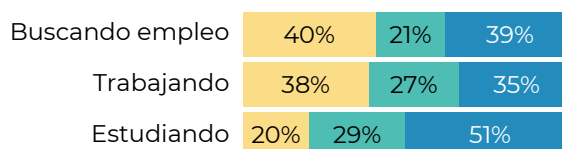
El nivel de conocimiento y participación en programas de empleo o formación presenta diferencias en función del nivel educativo y de la situación de las personas jóvenes. **Entre quienes cuentan con Formación Profesional o estudios universitarios se registran porcentajes más elevados tanto de conocimiento como de participación en este tipo de iniciativas.** En cambio, entre quienes han cursado ESO o Bachillerato es mayor la proporción de jóvenes que manifiestan no conocer estos programas.

En cuanto a la situación laboral o formativa, **la participación es más frecuente entre quienes se encuentran en búsqueda activa de empleo o ya están trabajando.** Por su parte, entre el alumnado se observa un mayor desconocimiento de estas oportunidades.

CONOCIMIENTO Y/O PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE EMPLEO SEGÚN NIVEL EDUCATIVO (N = 858)



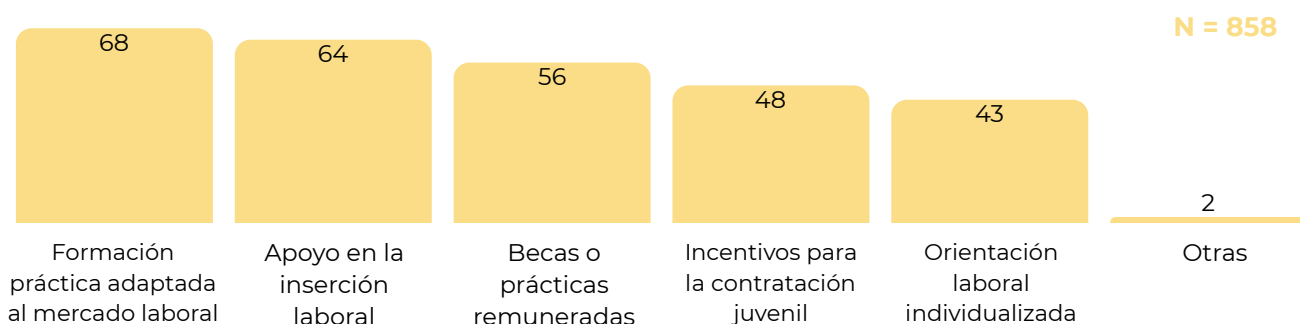
CONOCIMIENTO Y/O PARTICIPACIÓN EN PROGRAMAS DE EMPLEO SEGÚN SITUACIÓN LABORAL (N = 858)



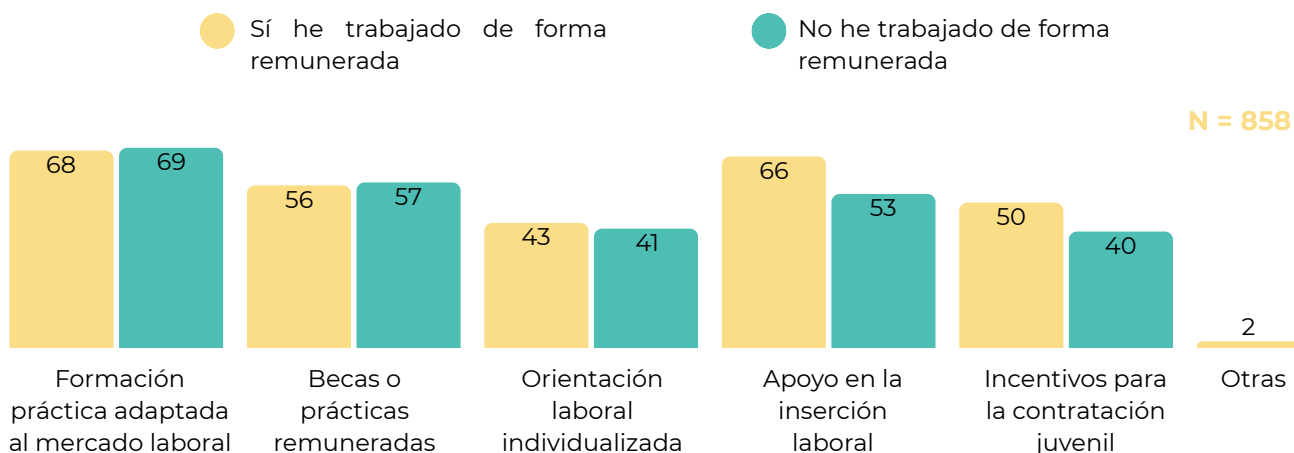
● Conoce y ha participado    ● Conoce pero no ha participado    ● No conoce ningún programa

### 11.2. Claves de los programas de empleo juvenil

Para que un programa de empleo juvenil resulte realmente útil, la juventud destaca la **formación práctica adaptada a las demandas del mercado laboral (68%)**, el apoyo en la inserción laboral mediante el contacto con empresas (64%) y el acceso a becas o prácticas remuneradas (56%).

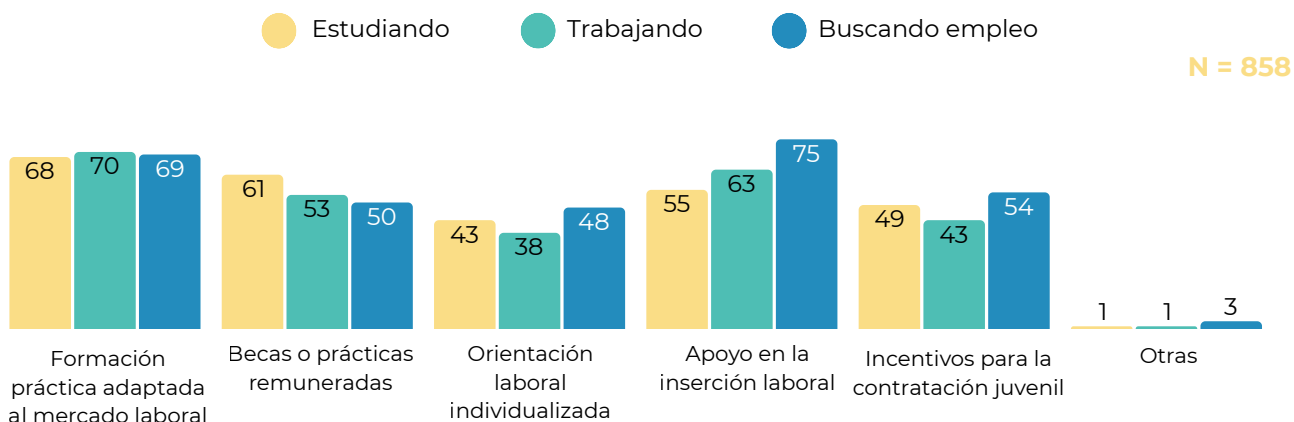


Tanto las personas jóvenes con experiencia laboral como aquellas que aún no la tienen destacan **la formación práctica adaptada y las becas o prácticas remuneradas como los aspectos más relevantes de los programas de empleo juvenil**. En el caso de quienes han trabajado previamente, también se mencionan con mayor frecuencia el apoyo a la inserción laboral y los incentivos a la contratación.



Entre las personas jóvenes que están estudiando, trabajando o en búsqueda de empleo, la formación práctica adaptada a las demandas del mercado laboral se sitúa como el aspecto más valorado de los programas de empleo juvenil.

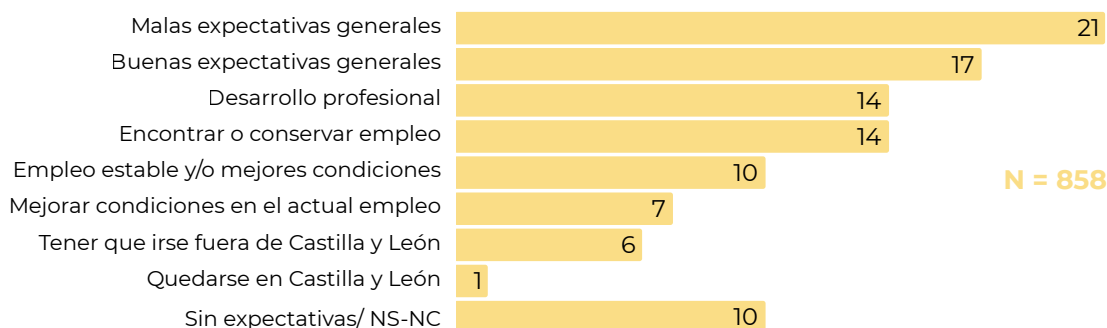
En el grupo de quienes buscan empleo, destacan con mayor intensidad el apoyo a la inserción laboral y los incentivos a la contratación. Asimismo, las becas o prácticas remuneradas y la orientación laboral mantienen una relevancia significativa en los tres perfiles analizados.



## 12. Jóvenes: propuestas y expectativas

### 12.1. Expectativas laborales en Castilla y León

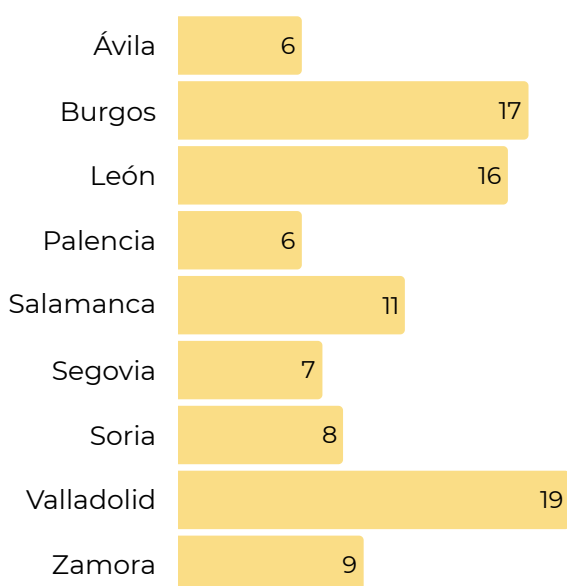
Aunque **un 21% de las personas jóvenes expresa expectativas negativas**, una parte significativa centra sus aspiraciones en desarrollarse profesionalmente, encontrar empleo y mejorar su estabilidad. En general, **las expectativas se orientan principalmente hacia el acceso al empleo, la estabilidad y el desarrollo profesional**, mientras que la permanencia en la comunidad apenas se menciona de forma explícita.



## 13. Perfil de la muestra

### 13.1. Empresas

PROVINCIA (N = 192)



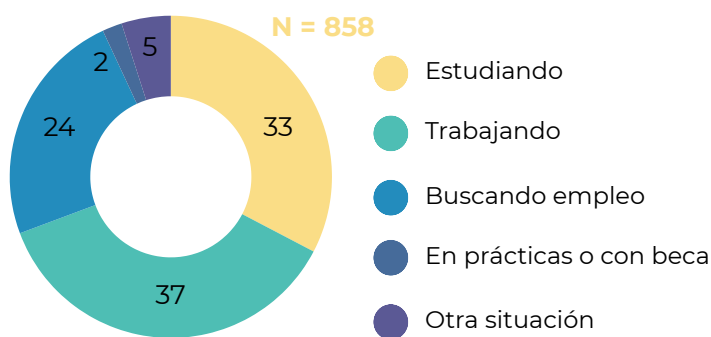
SECTOR DE ACTIVIDAD (N = 192)



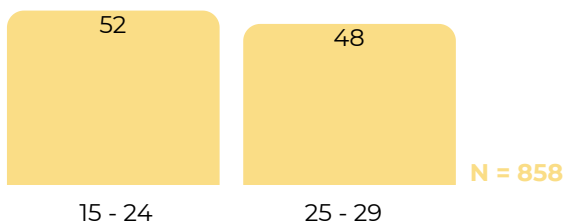
NÚMERO DE PERSONAS EMPLEADAS EN LA PROVINCIA (N = 192)



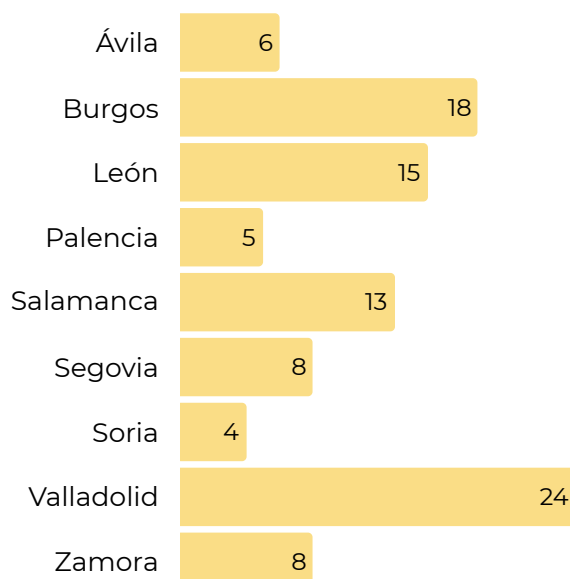
### 13.2. Jóvenes



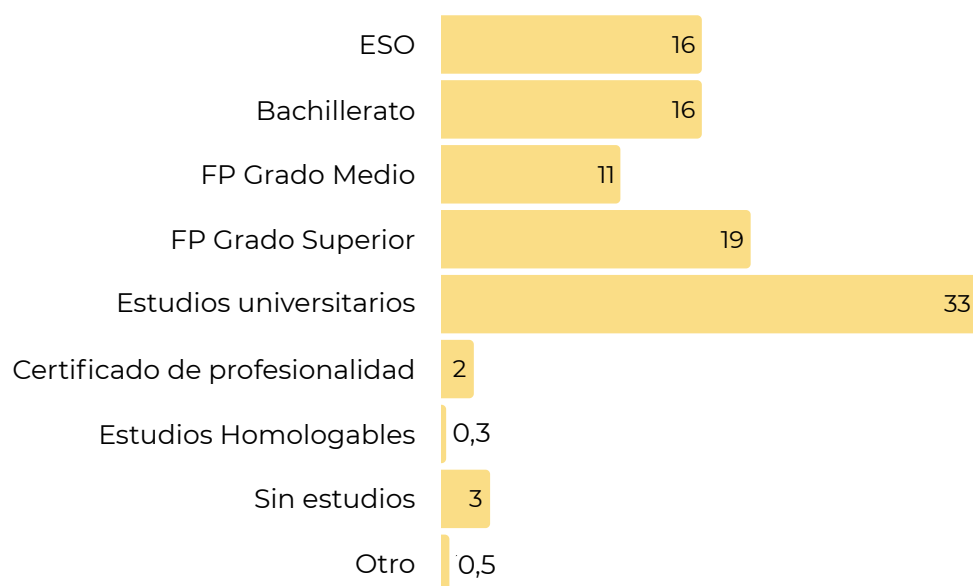
EDAD (Media: 23,6)



PROVINCIA DE RESIDENCIA (N = 858)



### NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS FINALIZADO (N = 858)







**CONSEJO DE LA JUVENTUD  
DE CASTILLA Y LEÓN**



979 165 973



cjcyl@cjcyl.es



C/Chalets, nº 1, Palencia



[www.cjcyl.es](http://www.cjcyl.es)



@cjcyl