

Juventud y empleo. El riesgo de una “generación perdida”



Por Ana Vázquez Rodríguezⁱ, Jesús García-Álvarezⁱⁱ y Mar Lorenzo Moledoⁱⁱⁱ
Universidade de Santiago de Compostela

Palabras clave: ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN, Empleabilidad, Juventud, Crisis, Mercado laboral.

Publicado el 16 de diciembre de 2022

Aun hoy, sufrimos las consecuencias de una crisis económica internacional sin precedentes, la calificada como “Gran Recesión” (2008). Su impacto fue devastador para los y las jóvenes, constituyendo uno de los grupos con mayor exposición a la pobreza y la exclusión social, tal y como refiere el último informe de la *European Antipoverty Network* (2021). Por si fuera poco, la aparición de la pandemia sacó a relucir la escasez de actuaciones de carácter específico ante el advenimiento de una “generación perdida”. Esta última noción evidencia el impacto negativo de los periodos de desempleo en la vida profesional de la juventud, así como en sus procesos de socialización y de construcción de la identidad; evaporando las promesas de un colectivo que había crecido pensando en dosis más elevadas de estabilidad personal y laboral (Scarpetta et al., 2010; Tamesberger y Bacher, 2020).

En el marco de tal desafío, el objetivo del artículo ha sido analizar la transición al mercado de trabajo de las generaciones jóvenes, las dimensiones que han de considerarse en su empleabilidad y los marcos de actuación política, sociolaboral y educativa dirigidos a potenciar sus posibilidades de empleo. La oportunidad que ofrece el estudio es aportar una propuesta integral de intervención que, sustentada en tres pilares básicos –condiciones laborales, empleabilidad y medidas transversales–, permita responder a las necesidades de la juventud. Como punto de partida, la noción de empleabilidad enfatiza la necesidad de disponer de un “capital de empleabilidad” (Peeters et al., 2019) o “capital de movimiento” (Forrier et al., 2009), que comprende el conjunto de características individuales, conocimientos, competencias, actitudes y redes personales que

influyen en la movilidad profesional y mejoran la posición individual en el mercado de trabajo (Forrier et al., 2009; Fugate et al., 2004; McArdle et al., 2007). Pero en la empleabilidad no solo importan las variables individuales, sino también las de tipo contextual e institucional. De este modo, supone la combinación de una dimensión absoluta, que incluye las características individuales, competencias y actitudes del sujeto, y una dimensión relativa, que refiere la situación y condiciones del mercado laboral (Yorke y Knight, 2007). Tomando como referencia tales claves teóricas, la propuesta sobre empleabilidad que nos ha orientado es la siguiente:

1. Capital humano: engloba variables personales vinculadas al avance profesional, como la educación, formación, la experiencia profesional, o las competencias genéricas y específicas relacionadas con el puesto de trabajo (Becker, 1994; McArdle et al., 2007).
2. Capital social: pone el acento en las redes sociales, las normas y la confianza que facilitan la acción y la cooperación para el beneficio mutuo; bien a través de lazos o vínculos de unión (*bonding ties*) con la familia o amigos/as cercanos/as; o bien a través de vínculos puente (*bridging ties*) mediante relaciones más distantes (Putnam, 2000).
3. Competencias de gestión de la carrera: son las capacidades orientadas a la gestión de la vida personal y profesional. Tienen como fundamento un proceso continuo de involucramiento personal a través de procesos reflexivos, evaluativos y de toma de decisiones (Bridgstock, 2009).
4. Características individuales: son los atributos y rasgos de personalidad que condicionan el éxito profesional (Clarke, 2018).
5. Factores contextuales: se asocian a las características específicas del entorno laboral, esto es, a la dimensión relativa de la empleabilidad. Es clara la influencia de las "leyes de oferta y demanda", que determinan el acceso y mantenimiento del empleo (Yorke y Knight, 2007).

A nivel metodológico, se procedió con la selección de informes y estrategias de organismos de carácter nacional e internacional al objeto de identificar acciones y medidas orientadas a las dimensiones que impactan de forma positiva en el desarrollo personal y profesional de las generaciones jóvenes. Así, se siguió una metodología cualitativa guiada por procesos inductivos de recopilación, sistematización y análisis de la información, para lo cual se definieron una serie de criterios de inclusión y exclusión durante la investigación.

Atendiendo a los resultados, se establecieron los tres pilares que incluyen medidas y acciones que implican una propuesta integral e integradora de actuación ante la diversidad que caracteriza al grupo de jóvenes.

Tabla. Contribución de las medidas de actuación propuestas a las dimensiones de empleabilidad de la juventud.

Pilar 1. Medidas de protección y promoción del empleo con carácter económico, social y laboral.					
Meta: promover estrategias que garanticen e impulsen el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Se dirigen a incrementar la empleabilidad interviniendo sobre factores de carácter contextual.					
Medidas de actuación	Dimensiones de empleabilidad				
	Capital Humano	Capital Social	Competencias de gestión de la carrera	Características individuales	Factores contextuales
Creación del Fondo Social Extraordinario					X
Medidas de prevención de la exclusión y ampliación de bajas remuneradas				X	X

Fortalecimiento de la capacidad de resiliencia de organizaciones y trabajadores/as	X	X			X
Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)					X
Apoyo financiero a sectores específicos para favorecer la contratación y competitividad de las empresas					X
Incentivos para la mejora del empleo					X
Acuerdos laborales para el trabajo a distancia y trabajo online				X	X
Actuaciones con agencias de colocación	X	X	X	X	X
Flexibilización de los procesos de contratación	X	X		X	X
Facilidades para la compatibilización del desempleo y actividad emprendedora				X	X
Pilar 2. Medidas de mejora de la empleabilidad. Meta: desarrollar la capacidad de la juventud para moverse de manera autosuficiente en el mercado de trabajo para asegurar y mantener el empleo, o para efectuar activamente transiciones laborales en caso de ser necesario.					
Medidas de actuación	Dimensiones de empleabilidad				
	Capital Humano	Capital Social	Competencias de gestión de la carrera	Características individuales	Factores contextuales
Programas de educación formal y no formal	X	X	X	X	
Programas de promoción del capital social de la juventud (networking)	X	X	X	X	
Programas de becas y ayudas de formación para el acceso al empleo	X	X	X	X	X
Acciones transversales de instituciones formativas para la conexión empleo-formación	X	X	X	X	X
Orientación individualizada, información y acompañamiento a jóvenes		X	X	X	
Pilar 3. Medidas de carácter transversal. Meta: potenciar el desarrollo a todos los niveles en la juventud, tanto en su dimensión social como laboral y personal. Pretende conseguir el empoderamiento de los y las jóvenes para la gestión de su proyecto de vida, evitando la dependencia del Estado o de las administraciones.					
Medidas de actuación	Dimensiones de empleabilidad				
	Capital Humano	Capital Social	Competencias de gestión de la carrera	Características individuales	Factores contextuales
Atención a colectivos vulnerables	X	X		X	X
Impulso de la Garantía Juvenil	X	X	X	X	X
Potenciación de mecanismos democráticos que den voz a los jóvenes		X		X	X
Ventanilla única para jóvenes		X	X	X	X
Portal único de empleo y autoempleo		X		X	X

La propuesta se abre con el primer pilar de medidas orientadas a la protección y promoción del empleo, englobando aquellas acciones que actúan sobre los factores externos del mercado laboral (dimensión relativa). Continúa con un segundo pilar de carácter formativo que tiene que ver con las características, competencias y actitudes que permiten afrontar los procesos de transición al mercado de trabajo (dimensión absoluta). Para finalizar, se dispone un último pilar conformado por medidas de carácter transversal que posibilitan el empoderamiento de la juventud como un agente con libertad para tomar decisiones personales y profesionales dentro de su proyecto de vida.

Como conclusión, se ha podido constatar la necesidad de avanzar en la línea de un mayor reconocimiento de aquellas iniciativas centradas en las dimensiones que mejoran la empleabilidad y, aún más, el empoderamiento de la juventud. Especial atención merecen las acciones situadas en el segundo y tercero de los pilares, dirigidas al desarrollo personal y profesional de los y las jóvenes, junto con el estímulo de un capital de potencial empleabilidad que es garantía de transiciones laborales más eficaces. Es el caso de aquellas que buscan facilitar, mediante un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida, la integración en el mercado laboral por medio del desarrollo del capital humano, social y psicológico de la juventud, conformando un capital personal que les permita orientar y gestionar con autonomía suficiente sus proyectos de vida (Santos Rego et al., 2018).



Fuente de la imagen: [Pixabay](#)

De igual modo, son esenciales las que se dirigen a intervenir sobre los factores de tipo contextual, cuya aplicabilidad varía en función del entorno socioeconómico. No obstante, ante la necesidad de afrontar políticas laborales “flexibles” y contribuir a mejorar las tasas de empleo juvenil, las referidas en este punto involucran actores sociales clave, como administraciones, organizaciones cívico-sociales, sistema educativo o instituciones laborales, cuyo trabajo en red puede sentar las bases para un modelo de empleo con capacidad de resiliencia suficiente como para enfrentar situaciones de inestabilidad laboral.

En síntesis, afrontar la cuestión de la empleabilidad de la juventud como reto común implica asentar una firme propuesta de acciones que se tornen en una mayor esperanza de futuro ante el riesgo de una “generación perdida”. El punto de partida ha de articularse alrededor de una política de juventud cuya intención sea la de definir propuestas de acción específicas, la financiación de programas y el apoyo de estudios e investigaciones.

Así, y desde una perspectiva intersectorial, las transiciones de la juventud deben iniciarse con actuaciones en los ámbitos de las políticas sociales (a través de la provisión de recursos para el progreso socioeducativo y la concesión de mecanismos de participación democrática que doten de voz suficiente a los y las jóvenes ante las problemáticas que les afectan), las políticas educativas (mediante la cooperación entre los distintos actores y agentes políticos, buscando conseguir una educación inclusiva), y las políticas económicas (con criterios vinculantes de capacitación y promoción del empleo de calidad).

Referencias bibliográficas:

- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- European Antipoverty Network. (2021). El estado de la pobreza en España. Avance de resultados. <https://bit.ly/33bNGrd>
- Forrier, A., Sels, L. y Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759. <https://doi.org/10.1348/096317909X470933>
- Fugate, M., Kinicki, A. J. y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P. y Hall, D. T. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Verbruggen, M. y De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79-93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Santos Rego, M. A., Lorenzo, M. y Vázquez-Rodríguez, A. (2018). *Educación no formal y empleabilidad de la juventud*. Síntesis.
- Scarpetta, S., Sonnet, A. y Manfredi, T. (2010). Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 106, 2-35. <https://dx.doi.org/10.1787/5kmh79zb2mmv-en>
- Tamesberger, D. y Bacher, J. (2020). COVID-19 crisis: How to avoid a 'lost generation'. *Intereconomics*, 55(4), 232-238. <https://doi.org/10.1007/s10272-020-0908-y>

Yorke, M., y Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12(2), 157-170. <https://doi.org/10.1080/13562510701191877>

Artículo original:

Vázquez-Rodríguez, A., García-Álvarez, J., y Lorenzo Moledo, M. (2023). ¿Qué hacer ante el riesgo de una generación perdida? Juventud y empleo en una era de incertidumbre. *Estudios sobre Educación*, 44, 1-27. <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/42773>

Cómo citar esta entrada:

Vázquez-Rodríguez, A., García-Álvarez, J., y Lorenzo Moledo, M. (2022). Juventud y empleo. El riesgo de una “generación perdida”. *Aula Magna 2.0*. <https://cuedespyd.hypotheses.org/12018>

ⁱ Profesora ayudante doctora de la Universidade de Santiago de Compostela (Departamento de Pedagogía y Didáctica, Facultad de Ciencias de la Educación). Pertenece al grupo de investigación ESCULCA (Grupo de Referencia Competitiva), a la Red de Investigación RIES y a la Red de Excelencia UNIASC.

ⁱⁱ Profesor ayudante doctor de la Universidade de Santiago de Compostela (Departamento de Pedagogía y Didáctica, Facultad de Ciencias de la Educación). Pertenece al grupo de investigación ESCULCA (Grupo de Referencia Competitiva), a la Red de Investigación RIES y a la Red de Excelencia UNIASC. Ha participado en procesos de evaluación de la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia (ACSUG). Actualmente es asesor de la UNED en el Centro Penitenciario de Teixeiro (A Coruña) y Secretario de la Facultad de Ciencias de la Educación de la USC.

ⁱⁱⁱ Catedrática de la Universidade de Santiago de Compostela (Departamento de Pedagogía y Didáctica, Facultad de Ciencias de la Educación). Pertenece al grupo de investigación ESCULCA (Grupo de Referencia Competitiva), a la Red de Investigación RIES y a la Red de Excelencia UNIASC. Ha sido Premio Nacional de Investigación Educativa y Premio María Barbeito de Investigación. Ha desempeñado importantes cargos de gestión en la universidad, entre los cuales destacan el de vicerrectora y coordinadora del Programa de Doctorado en Educación de la USC. Actualmente es Decana en la Facultad de Ciencias de la Educación de la USC.