
¿Qué hacer ante el riesgo de una
“generación perdida”? Juventud y empleo
en una era de incertidumbre
*What to do in front of the risk of a
“lost generation”? Youth and employment
in an era of uncertainty*

ANA VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ

Departamento de Pedagogía e Didáctica
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidade de Santiago de Compostela
Campus Vida, Rúa Xosé María Suárez Núñez, s/n, 15782,
Santiago de Compostela (España)
ana.vazquez@usc.es
<https://orcid.org/0000-0002-5968-9549>

MAR LORENZO MOLEDO

Departamento de Pedagogía e Didáctica
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidade de Santiago de Compostela
Campus Vida, Rúa Xosé María Suárez Núñez, s/n, 15782,
Santiago de Compostela (España)
mdelmar.lorenzo@usc.es
<https://orcid.org/0000-0002-2768-3329>

JESÚS GARCÍA-ÁLVAREZ

Departamento de Pedagogía e Didáctica
Facultad de Ciencias de la Educación
Universidade de Santiago de Compostela
Campus Vida, Rúa Xosé María Suárez Núñez, s/n, 15782,
Santiago de Compostela (España)
jesus.garcia.alvarez@usc.es
<https://orcid.org/0000-0003-4818-9060>

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

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, 81-107. <https://doi.org/10.15581/004.44.004>

ISSN: 1578-7001 / DOI: 10.15581/004.44.004

ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN / 2023

81

Resumen: El difícil panorama socioeconómico que se augura tras la crisis sanitaria es ya una realidad para muchos/as jóvenes. En este contexto, el objetivo del estudio es analizar las dimensiones que determinan la empleabilidad de la juventud a fin de identificar los pilares de actuación que, con carácter político, sociolaboral y educativo, contribuyen a mejorar su desarrollo personal y profesional. Para ello, se ha seguido una metodología cualitativa centrada en la revisión de informes, estrategias e investigaciones sobre el empleo juvenil desde la Gran Recesión hasta la crisis del COVID-19 (2008-2022). Se han diferenciado tres ejes de intervención: (1) protección y promoción del empleo, (2) mejora de la empleabilidad y (3) medidas transversales. Los resultados advierten de la necesidad de avanzar, desde las políticas públicas, en el segundo y tercero de los ejes, toda vez que posibilitan la promoción de transiciones laborales eficaces.

Palabras clave: Empleabilidad, Juventud, Crisis, Mercado laboral.

Abstract: The difficult socioeconomic scenario that is predicted in the wake of the health crisis is already a reality for young people. In this context, the aim of the study is to analyse the dimensions that determine the youth employability in order to identify the pillars of action that, with a political, socio-labour and educational character, should contribute to improve their professional and personal development. For that purpose, qualitative methodology has been followed, focusing on the review of reports, strategies and scientific research on youth employment from the Great Recession to the COVID-19 crisis (2008-2022). Three axes of intervention have been differentiated: (1) protection and promotion of employment, (2) improvement of employability and (3) transversal measures. The results point the need to make progress from public policies in the second and areas, since they make possible the promotion of effective labour transitions.

Keywords: Employability, Youth, Crisis, Labour market.

INTRODUCCIÓN

El mundo se enfrenta a una importante crisis que tiene su raíz no solo en la desaparición de antiguas filosofías de vida, sino en cambios sociales profundos que han dejado al ser humano ante una situación de vulnerabilidad. En este escenario, la pandemia global derivada de la COVID-19, cuyo impacto económico y social se está todavía gestando, se ha materializado en la aplicación de medidas que han frenado la actividad de sectores productivos enteros. Desde luego, el desarrollo histórico del siglo XXI permite afirmar que la recesión económica de la pasada década y la actual pandemia son dos caras de la misma moneda: un estado de crisis permanente (Sousa, 2021).

Aun hoy, sufrimos las consecuencias de una recesión económica internacional sin precedentes, la calificada como “Gran Recesión” (2008) (Banco de España, 2017). El impacto de esta crisis fue devastador para los y las jóvenes, que constituyen uno de los grupos con mayor exposición a la pobreza y la exclusión social. De hecho, el último informe del estado de la pobreza (European Antipoverty Network, 2021), pone de manifiesto que el impacto de la citada crisis económica ha aumentado de manera progresiva el umbral de riesgo de pobreza en nuestro país. Por si fuera poco, la aparición de la crisis pandémica saca a relucir la escasez

de actuaciones políticas de carácter específico ante el advenimiento de una “generación perdida”. Esta última noción pone de manifiesto 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 este contexto de incertezas, la justificación de una mayor atención a la juventud –entendida esta como el período de la vida que prepara para acceder de forma efectiva a los diferentes momentos que marcan la transición a la vida adulta (Instituto de la Juventud, 2022)– parece despejarse con un acercamiento a sus cifras de empleo. Cabe puntualizar que, cuando hablamos de juventud, nos referimos a las personas en el tramo de edad de 15 a 29, aunque las condiciones derivadas por el retraso de su emancipación han obligado a extender esta etapa hasta los 35 años (Instituto de la Juventud, 2022). Así, y según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022a), la mayor destrucción de trabajo ha afectado al grupo de 20-29 años. Por añadidura, estos datos podrían empeorar, toda vez que se presume una disminución de horas de trabajo en los próximos años (OIT, 2021a).

En el marco de este desafío, el objetivo del presente trabajo es analizar la transición al mercado de trabajo de las generaciones jóvenes, las dimensiones que han de considerarse en su empleabilidad y los pilares 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.

Iniciamos el artículo con el estudio del patrón característico del empleo de los y las jóvenes en el período seleccionado. A continuación, se aproxima un análisis de las dimensiones que intervienen en su empleabilidad, al objeto de delimitar en qué medida el corpus de actuaciones atiende a cada una de ellas. Concluimos con la evaluación a nivel funcional de las estrategias encaminadas a lograr mejores perspectivas de empleo. Y es que tal cuestión ha de ser objeto de múltiples interpelaciones por parte de los sectores más representativos de la sociedad a fin de centrar el diseño y ejecución de aquellas medidas eficaces para la protección y el fomento del empleo juvenil.

EL ESTADO DEL ARTE SOBRE LA EMPLEABILIDAD DE LA JUVENTUD EN ESPAÑA:
EL RIESGO DE UNA “GENERACIÓN PERDIDA”

Juventud y empleo: de la Gran Recesión a la crisis pandémica de la COVID-19

Por más que en el período reciente se evidencien ciertos niveles de estabilidad desde la “Gran Recesión” iniciada en 2008, el elemento inesperado lo ha aportado la crisis de la COVID-19, que ha afectado a la destrucción de empleos que ocupan mayoritariamente los y las jóvenes en el sector servicios (Instituto de la Juventud, 2020; Serrano *et al.*, 2020) y ha resultado en una mayor desprotección ante situaciones de precariedad laboral (ver Tabla 1).

Tabla 1. Cifras de paro en función del grupo de edad y sector económico (2022)

PARO POR GRUPOS DE EDAD Y SECTOR ECONÓMICO (2022)

SECTOR ECONÓMICO	16-19 AÑOS	20-24 AÑOS	25-54 AÑOS	55 Y MÁS AÑOS	TOTAL
Agricultura	4,9	14,1	111,2	24,5	154,8
Industria	4,8	17,1	117,2	17,2	156,3
Construcción	2,1	7,7	88,6	17,3	115,7
Servicios	25,1	119,0	820,4	139,5	1104

Nota. Se emplea como unidad de medida “miles de personas”.

Fuente: elaboración propia a partir del INE (2022b).

Huelga decir que el mercado de trabajo en la geografía española se caracteriza por la polarización, es decir, que los puestos de trabajo más afectados por el desempleo son los ocupados por personas con baja cualificación y salarios (comercio, hostelería, alojamiento, etc.), mientras que los ocupados por personas con altas cualificaciones y salarios mantienen su tasa de actividad (finanzas, información y comunicación...) (Heidenreich, 2015; O’Reilly *et al.*, 2015).

Lo que resulta de esta situación es una clara marginalización, esto es, un mundo laboral desigual que provoca una persistencia del desempleo y de la exclusión social entre los individuos más desaventajados dentro del mercado laboral, caso del colectivo juvenil (Heidenreich, 2015). Ello ha redundado en la desaparición de trabajos de cierta cualificación, con la consecuencia de que los y las jóvenes han quedado relegados a unas menores oportunidades profesionales para progresar más allá de ocupaciones de nivel inicial y/o de carácter temporal e inestable. Se trata de fortificar, por parte de la política comunitaria y nacional, la empleabilidad de la juventud, a menudo entendida desde una óptica oportunista y proclive a anteponer fórmulas como las prácticas o los contratos temporales

que, en muchos casos, siguen perpetuando el nivel de precariedad (O’Reilly *et al.*, 2015).

La alta temporalidad en este grupo ha pasado a ser una constante en nuestro país, y ha llegado a afectar a una parte importante de los y las jóvenes que suscriben un contrato de trabajo. Según los últimos datos del Eurostat (2022a), en España el 65,8% y el 31,5% de jóvenes de 15-24 y 25-34 años, respectivamente, cuentan con contratos de carácter temporal. Y aunque en Europa se dibuja un escenario algo mejor, tales tasas siguen siendo muy elevadas en estos grupos de edad (45% y 20%) (Eurostat, 2022a).

El resultado no es otro que una profunda brecha entre los/as “excluidos/as” (*outsiders*) y los/as “integrados/as” (*insiders*) en el mercado laboral. En el primer grupo se encuentran aquellas personas más vulnerables, con contratos temporales, que han quedado desprotegidas y expuestas al desempleo. Mientras que, en el segundo, se encuentran las que disponen de un contrato estable y gozan de una mayor protección laboral (Mertens *et al.*, 2007). Esta escisión ha ocasionado la vivencia de transiciones turbulentas por parte de la población joven, consecuencia de la amplia diferenciación entre los costes de despido de las personas que disponen de contratos indefinidos y las que tienen un contrato temporal –y con regulaciones más laxas en su uso– (Bentolila *et al.*, 2017).

A la intrincada imagen de la transición de los y las jóvenes al mercado de trabajo hay que añadir otras variables, como la influencia de la digitalización o la demanda de elevadas cualificaciones y habilidades para el desempeño de las ocupaciones. Son muchas las evidencias que refieren un mayor riesgo a la destrucción de empleo en la era de la Industria 4.0, que afectará en mayor medida a la juventud (Nedelkoska y Quintini, 2018), toda vez que la automatización ha puesto en peligro la continuidad de determinadas ocupaciones cuyas tareas pueden ser sustituidas por máquinas, robots o procesos algorítmicos (Pouliakas, 2018).

Sin embargo, la digitalización también ha abierto nuevas oportunidades laborales y yacimientos de empleo, postulándose los/as jóvenes como potenciales beneficiarios/as (McGuinness *et al.*, 2019). Y es que la sociedad digital también podría ampliar los puestos de trabajo existentes con tareas y roles que no existían en el pasado. Prueba de ello es la situación pandémica, que ha puesto a prueba esta hipótesis y reafirmado el papel de la tecnología en el mantenimiento del empleo. Así, como refleja un reciente informe, muchos/as trabajadores/as se han visto obligados/as a asumir medidas como el distanciamiento social, cierres y restricciones, licencias de duración incierta o sin sueldo, reducción de horas de trabajo y salarios, despidos y pérdidas de empleo o, en el peor de los casos, el cierre de la empresa. Empero, para otros/as también ha supuesto una mayor actividad, junto a

la asunción de nuevas formas de organización laboral, caso del teletrabajo, que ha sido posible gracias a las amplias posibilidades tecnológicas (OIT, 2020).

Asimismo, conviene apuntar la relevancia del nivel educativo que, antaño, aseguraba una buena entrada al mercado laboral. Aunque *a priori* el mayor nivel de formación sigue avalando una mayor empleabilidad (Bentolila *et al.*, 2017), también puede exponer a las personas a una problemática añadida: la *sobrecualificación*. No hay que olvidar que cada vez es mayor la proporción de jóvenes con educación superior que ejercen profesiones que poco o nada tienen que ver con la formación recibida (*desajuste educativo*), incorporándose en sectores laborales con alto riesgo de destrucción de empleo o más expuestos a los efectos de la pandemia global (Instituto de la Juventud, 2020). Así, según los últimos datos del INE (2018), el desajuste educativo en la población adulta española se sitúa en un 73,5%.

Todo ello dibuja un escenario desalentador para la juventud. La incertidumbre se ha extendido con la crisis del COVID-19, acentuando las adversidades de los/as jóvenes en varios ámbitos y añadiendo a su categorización la de “generación del confinamiento”. De hecho, la pandemia ha propiciado un empeoramiento del empleo de las nuevas generaciones: uno/a de cada seis jóvenes ha dejado de trabajar desde que surgió la pandemia y, además, quienes lo han mantenido, han sufrido una disminución del 23% de sus horas de trabajo. Asimismo, alrededor de la mitad de los y las jóvenes que se encuentran estudiando concluirán sus estudios con retraso, y el 10% no podrá terminarlos (OIT, 2021a).

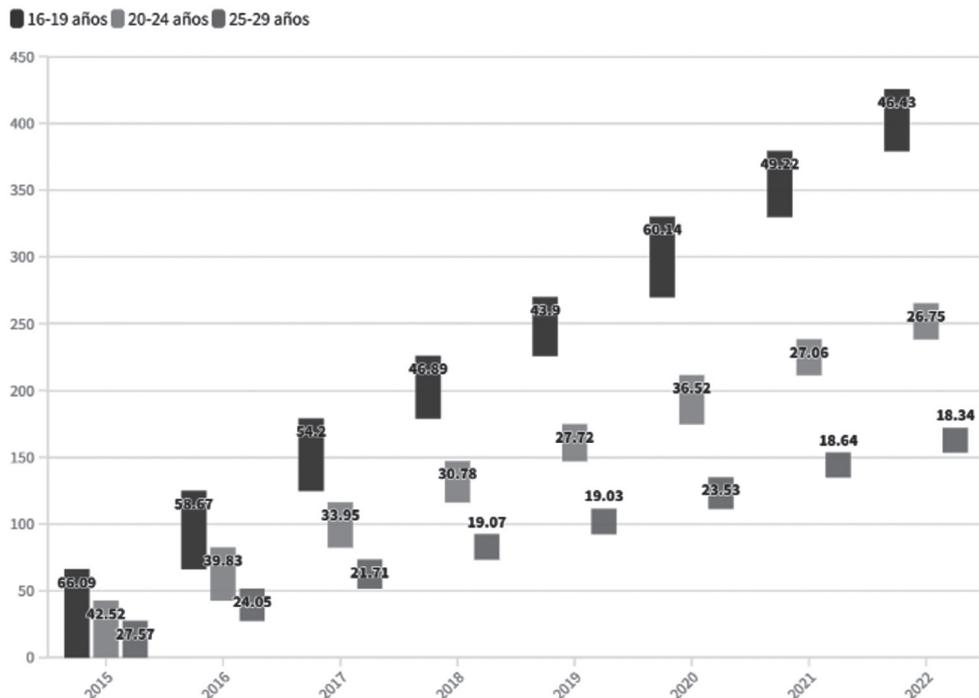
Generaciones jóvenes y transición al mercado de trabajo: una aproximación a la realidad nacional

El desempleo se ha constituido como una condición representativa de gran parte de la población joven –con especial incidencia en el grupo de 15-24 años y, en menor medida, en el tramo siguiente (25-29)–. La alta concentración del desempleo en este grupo de jóvenes no es casual. En el contexto europeo, Eichhorst y Neder (2014) atribuyen tal disparidad a las características de este colectivo compuesto por dos subgrupos, los/as adolescentes o *teenagers* (hasta los 19 años) y los veinteañeros/as o *tweens* (hasta los 24 años). Los/as del primer grupo se encuentran todavía en el sistema educativo, tienen escasa capacitación y presentan mayores dificultades para encontrar empleo. El colectivo de *tweens* está integrado por aquellos/as con niveles de educación secundaria o universitaria, o en período de transición del sistema educativo al mercado de trabajo.

Una vez más, como evidencian los últimos datos (ver Figura 1 y Tabla 2), en nuestro país la mayor probabilidad de estar desempleado se coloca del lado del

grupo de jóvenes con baja cualificación. En concreto, el perfil de riesgo es el de un o una joven de 16-19 años (46,43) que, por sus características, dispone de un bajo nivel formativo. Con todo, también es significativa la distribución porcentual de aquellos/as de 20-24 años en situación de desempleo, que se sitúa cerca del 30%.

Figura 1. Tasa de desempleo juvenil por grupos de edad (2015-2022)



Nota. Se emplea la tasa de paro que, de acuerdo con el INE (2022a), es el cociente entre el número de parados y el de activos. Los datos del 2022 corresponden al primer trimestre (I). En su caso, los años restantes (2015-2021) responden a los resultados del último trimestre (IV).

Fuente: elaboración propia a partir del INE (2022a).

En el estudio de tal fenómeno es necesario considerar que la emergencia de la pandemia global de la COVID-19 también ha supuesto un duro golpe para el empleo juvenil en la geografía española. Así, la leve recuperación experimentada tras la “Gran Recesión” ha resentido nuevamente el empleo de este colectivo (ver Tabla 2).

Tabla 2. Indicadores de empleo. Evolución de la tasa de paro 2015-2022

TASA GENERAL									
AÑO		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Datos generales		20,90	18,63	16,55	14,45	13,78	16,13	13,33	13,65
Sexo	Hombres	19,49	17,22	14,97	12,87	12,23	14,17	11,79	12,04
	Mujeres	22,52	20,25	18,35	16,26	15,55	18,33	15,04	15,44
TASA POR GRUPOS DE EDAD									
AÑO		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
16-19 años		66,09	58,67	54,20	46,89	43,90	60,14	49,22	46,43
20-24 años		42,52	39,83	33,95	30,78	27,72	36,52	27,06	26,75
25-29 años		27,57	24,05	21,71	19,07	19,03	23,53	18,64	18,34
30-34 años		20,25	18,46	16,71	14,71	14	17,15	13,83	13,52
35-39 años		17,73	15,86	13,87	12,21	11,64	15,15	10,55	12,16
40-44 años		17,29	15,07	13,09	11,27	10,79	12,48	10,15	10,57
45-49 años		18,76	16,01	14,24	11,57	11,47	12,73	10,57	10,46
50-54 años		17,77	16,44	14,48	12,83	11,70	12,92	11,64	12,74
55-60 años		19,14	16,90	15,30	13,03	12,74	13,06	12,56	12,41
60-64 años		16,74	16,22	14,11	13,61	12,88	12,97	13,23	13,09
NIVEL DE FORMACIÓN GENERAL									
AÑO		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
E. Primaria incompleta		38,02	39,05	33,79	31,21	26,50	27,71	26,51	26,48
E. Primaria		35,08	31,55	28,75	25,14	25,72	29,72	26,37	27,84
Secundaria (1º Et.)		27,06	24,77	22,46	19,41	18,62	20,98	18,73	18,95
Ed. Secundaria (2º Et.)		19,12	16,83	16,30	14,51	13,41	18,04	14,18	15,20
Formación Profesional		22,46	19,54	17,43	14,47	14,31	16,17	14,74	15,30
Educación superior		12,45	11,36	9,49	8,47	8,61	10,71	7,81	7,75
NIVEL DE FORMACIÓN DE JÓVENES (2022)									
FORMACIÓN	ED. PRIMARIA	SECUNDARIA (1º ET.)	ED. SECUNDARIA (2º ET.)	FP	ED. SUPERIOR				
20-24 años	42,87	33,70	25,20	33,18	18,64				
25-29 años	30,07	27,44	17,82	22,25	13,10				

Nota. Se emplea la tasa de paro que, de acuerdo con el INE (2022a), es el cociente entre el número de parados y el de activos. Los datos del 2022 corresponden al primer trimestre (I). En su caso, los años restantes (2015-2021) responden a los resultados del último trimestre (IV). Asimismo, se hace uso de la denominación sexo, en lugar de género, por ser la variable utilizada por el INE (2022a).

Fuente: elaboración propia a partir del INE (2022a).

En lo que respecta a la tasa de paro, en 2022 los datos se sitúan en cifras similares a las de 2019, aun cuando se venía observando una tendencia a la baja de casi dos puntos anuales desde el año 2015. Si desagregamos la anterior tasa por grupos de edad, se vuelve a constatar que el colectivo donde el desempleo se hace más evidente es en el de 16 y 19 años (46,43), que retrocede a cifras del 2018. Asimismo, este grupo de edad alcanzó durante la pandemia (año 2020) una tasa de paro (60,14) equivalente a los efectos de la “Gran Recesión” en 2016 (58,67).

Con todo, estas cifras son matizables ya que en este grupo de edad el factor de permanencia en el sistema educativo tiene una importante influencia, sin olvidar que las escasas posibilidades de empleo empujan a la juventud a continuar su trayectoria formativa (Eichhorst y Neder, 2014).

Del mismo modo, en la realidad del paro juvenil debemos tener en cuenta la proporción de jóvenes que no trabajan ni estudian (conocidos comúnmente como *ninis*) (17,3% en 2020) junto con el elevado porcentaje de abandono escolar prematuro (16% en 2020) que, si bien han ido disminuyendo gradualmente en la última década, se siguen manteniendo como los más elevados de la Eurozona (Eurostat, 2022b, 2022c).

En general, los grupos con peores perspectivas de empleo son los /las situados en las franjas etarias de 20 a 24 años (26,75), y de 25 a 29 (18,34), cuando la mayor parte ya ha abandonado el sistema educativo y se encuentra en el mercado laboral. Es más, la situación que se configura para ambos colectivos es de tal magnitud que su tasa de paro es significativamente superior a la de aquellos/as que tienen entre 30 y 64 años.

En cuanto al sexo, la cifra de participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los hombres (en 2022 se exhibe una diferencia de más de 3 puntos). Para el análisis de esta situación debemos considerar el modelo tradicional de “hombre-sostén de la familia”, todavía persistente en el contexto español (Cebrián y Moreno, 2015). Así, la maternidad y la constitución de una familia propia se vinculan con una fuerte disminución del empleo femenino, a pesar del aumento de las tasas de participación en el mercado laboral. La realidad es que las mujeres ejercen mayoritariamente puestos de trabajo a tiempo parcial y de carácter temporal, se concentran en un número pequeño de ocupaciones e industrias, su participación en trabajos bien remunerados es menor y sus salarios son inferiores a los de los hombres (Cebrián y Moreno, 2015).

Si atendemos al análisis del paro juvenil en función del nivel de formación, se pone de manifiesto una especial incidencia en los individuos con bajo nivel de estudios (sin estudios: 26,48; educación primaria: 27,84; y etapa inicial de educación secundaria: 18,95). Por su parte, las tasas de desempleo según la edad y nivel

educativo informan que, tanto los y las jóvenes de 20-24 años, como los situados/as en la franja 25-29, tienen mayor probabilidad de desempleo si su formación es equivalente a educación primaria (42,87 y 30,07) o a la etapa inicial de secundaria (33,70 y 27,44). De este modo, es evidente que para la juventud la cualificación es la variable que más contribuye a aumentar el riesgo de exclusión en el mercado laboral, conclusión a la que han llegado numerosas investigaciones en el contexto internacional y nacional (Instituto de la Juventud, 2020; Observatorio de las Ocupaciones, 2020; O'Reilly *et al.*, 2015).

*Determinantes de la empleabilidad en el mercado de trabajo.
Un análisis multidimensional*

La empleabilidad es aún, para la literatura científica, objeto de debate y de construcción de modelos teóricos. Y es que todavía no contamos con una definición unánime sobre el concepto y sus dimensiones constitutivas (Rothwell y Arnold, 2007). De forma general, la empleabilidad se describe como una forma de adaptación proactiva al trabajo que permite a los individuos identificar las oportunidades profesionales y ser conscientes de sus propias potencialidades a la hora de mantener el empleo o conseguir el trabajo deseado. En consecuencia, es un proceso en el que intervienen propósitos, ambiciones y aspiraciones personales en relación con la carrera profesional (Fugate *et al.*, 2004).

En un escenario de incertidumbre global, la 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 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 que determinan el mercado de trabajo. 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 en las que se realiza la búsqueda de trabajo (Yorke y Knight, 2007). Tomando como base tales dimensiones, y en línea con otros trabajos (véase Forrier *et al.*, 2009; Fugate *et al.*, 2004; McArdle *et al.*, 2007; Peeters *et al.*, 2019), la propuesta teórica sobre empleabilidad que orienta este estudio es la que describimos a continuación:

Capital humano

Las teorías del capital humano se centran en las variables personales vinculadas al avance profesional, como es la educación, la formación, la experiencia profesional, o las competencias genéricas y específicas relacionadas con el puesto de trabajo (McArdle *et al.*, 2007). Desde este prisma, lo importante son las inversiones educativas y formativas que ayudan a los sujetos a alcanzar una serie de conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) valoradas por los/las empleadores/as durante los procesos de selección. Precisamente, la inmersión de los sujetos en los sistemas educativos y de formación posibilita el desarrollo de competencias “mercantilizables”, que incrementan la productividad empresarial, los salarios, la posición en el mercado laboral y, en definitiva, la empleabilidad (Becker, 1994; McArdle *et al.*, 2007).

En un panorama educativo y sociolaboral complejo para la juventud, cobra especial relevancia la formación en competencias (Martínez Clares *et al.*, 2019). Entre ellas, cabe identificar las de carácter técnico (*hard skills*), referidas al manejo de habilidades específicas ligadas al campo profesional (González y Wagenaar, 2003); así como las competencias transversales (*soft skills*), también denominadas en numerosos estudios como “competencias para la empleabilidad” (González y Wagenaar, 2003; Jariot-García *et al.*, 2021; Martínez Clares *et al.*, 2019). Estas podrían ser definidas como una combinación dinámica de habilidades cognitivas, metacognitivas, interpersonales, intelectuales y prácticas, importantes tanto a nivel laboral como personal (Haselberger *et al.*, 2012).

El capital humano de la persona tiene una especial importancia ante los retos que plantea una economía del conocimiento. Es una realidad que los trabajos del futuro pasarán por la combinación de competencias digitales, técnicas, transversales y sociales (García-Álvarez *et al.*, 2022). Con todo, la evidencia empírica apunta que las “competencias para la empleabilidad” son las más demandadas por los/as empleadores/as, puesto que permiten la progresión profesional a través de la mejora del rendimiento individual en determinadas tareas, el desarrollo personal y la interacción social en un mundo laboral incierto (Small *et al.*, 2018; World Economic Forum, 2020).

Por esta razón, en perspectiva internacional, han sido numerosas las iniciativas para analizar estas competencias, sobre todo ante los requerimientos que se les presentan a los sistemas educativos y de formación. Entre otras, en la esfera universitaria, los proyectos *Tuning*, *REFLEX* o *CHEERS* (Allen y van der Velden, 2007; González y Wagenaar, 2003; Schomburg y Teichler, 2006), las clasificaciones *ISFOL*, *SCANS* o *USEM model* (Angeli, 1993; U.S. Department of Labor, 1993; Yorke y Knight,

2004), junto con distintos trabajos orientados a la evaluación de competencias para la empleabilidad (Jariot-García *et al.*, 2021; Martínez-Clares *et al.*, 2019), son muestras relevantes del esfuerzo por estudiar las competencias transversales necesarias para mejorar las perspectivas de empleo del colectivo juvenil.

Capital social

Las teorías del capital social ponen su foco sobre las redes sociales, las normas y la confianza que facilitan la acción y la cooperación para el beneficio mutuo. De acuerdo con Putnam (2000), el capital social se construye de dos maneras: mediante lazos o vínculos de unión (*bonding ties*) con la familia o amigos cercanos; y a través de vínculos puente (*bridging ties*) referidos a relaciones más distantes, con compañeros/as y amigos/as, siendo estos últimos recursos útiles para la difusión de la información. En estos términos, se perfila una distinción clara entre lazos sociales fuertes y débiles (*strong ties vs weak ties*) y su eficiencia en la transmisión de información que es de utilidad para los sujetos (Granovetter, 1973). Así, en la noción de capital social, se entrecruzan los recursos sociales de la persona, su disponibilidad, la facilidad de acceso a tales recursos y, finalmente, su movilización en acciones intencionales (Lin, 1999).

Por tanto, el capital social se presenta como una dimensión de empleabilidad y se nutre de una premisa básica y directa: la inversión en relaciones y contactos personales produce beneficios –directos o indirectos– para el empleo (Fugate *et al.*, 2004; Lin, 1999; McArdle *et al.*, 2007; Peeters *et al.*, 2019). Se conforma como un “elemento interpersonal” de la empleabilidad y se basa en competencias relacionadas con el “saber quién”, dado que únicamente a través de las redes y contactos personales el individuo obtiene información y otros recursos profesionales de utilidad para el individuo (Fernández-Salineró y García-Álvarez, 2020).

Competencias de gestión de la carrera

Las competencias de gestión de la carrera son las capacidades orientadas a la gestión de la vida personal y profesional que tienen como base un proceso continuo de involucramiento personal a través de procesos reflexivos, evaluativos y de toma de decisiones (Bridgstock, 2009). En consecuencia, constituye una forma de “comportamiento vocacional” mediante el cual las personas se orientan y se comprometen en decisiones a lo largo del curso de la vida (King, 2004).

Bridgstock (2009) subdivide las competencias de gestión de la carrera en dos tipos: competencias de autogestión profesional (valoración y conocimiento de

uno/a mismo/a en términos de valores, aptitudes, intereses y equilibrio personal) y competencias de desarrollo profesional (uso de información sobre el mercado laboral, localización y aprovechamiento de oportunidades de trabajo, y aprendizaje o creación de relaciones sociales para propósitos de empleo).

En la actualidad, la gestión de la carrera se ha erigido como una dimensión fundamental de la empleabilidad toda vez que permite (re)orientar y fijar propósitos en relación con el futuro profesional en los márgenes de una era plena de cambios laborales turbulentos (Clarke, 2018; King, 2004). Con todo, la mera voluntad de gestionar la carrera no es suficiente. Por el contrario, es indispensable el despliegue de competencias y recursos personales que permitan hacerlo de manera apropiada (Clarke, 2018; King, 2004).

Características individuales

Las características individuales se corresponden con los atributos y rasgos de personalidad que condicionan el éxito profesional (Clarke, 2018). Los cambios en el mundo del trabajo en el marco de “carreras sin límites” (*boundaryless careers*) han convertido en significativas para la empleabilidad determinadas características individuales y/o rasgos de personalidad que, hasta hace algún tiempo, no habían sido consideradas en los modelos explicativos sobre carreras profesionales exitosas (Hall, 2004). A fin de alcanzar el éxito en una época laboral volátil, los y las jóvenes han de desarrollar la capacidad interna de adaptarse y ser flexibles ante los cambios del entorno. Pero no solo eso. Además, deben ser capaces de adaptarse de manera positiva a las transformaciones del contexto, valorándolas como una “ventana de oportunidad” en lugar de como amenazas. Se trata de fortalecer la resiliencia ante los cambios que se suceden perpetuamente en el mercado laboral del siglo XXI (Santos Rego *et al.*, 2018).

Factores contextuales

Aun cuando el discurso académico y político ha puesto un excesivo énfasis en los recursos personales bajo orientaciones tácticas que apuntan directamente a la responsabilidad de los sujetos sobre su propia preparación ante el mercado de trabajo (Santos Rego, 2014), varios autores han incluido en sus modelos de empleabilidad los factores contextuales asociados a las características específicas del entorno laboral, esto es, la dimensión relativa de la empleabilidad (McQuaid y Lindsay, 2002; Yorke y Knight, 2007). Por supuesto, en la empleabilidad sería temerario negar la influencia de las “leyes de oferta y demanda”, que acaban por determinar

sustantivamente el acceso y mantenimiento del empleo (dimensión relativa), sobre todo entre colectivos en riesgo de desempleo y exclusión social, caso de muchos y muchas jóvenes (Tomlinson, 2010).

No obstante, en los modelos teóricos sobre empleabilidad, el peso de los factores contextuales no solo se define de manera “objetiva” por medio de indicadores del mercado de trabajo (posiciones disponibles, desajuste de competencias, entre otros), sino también de forma “subjetiva” a través de la interpretación de las condiciones individuales y contextuales (empleabilidad percibida) (Yorke y Knight, 2007).

Conforme a lo expuesto, es evidente que la empleabilidad de la juventud es una problemática de carácter multidimensional, toda vez que son varias las áreas de actuación que han de abordarse para mejorar su situación en el actual escenario socioeconómico. En estos términos, es necesario analizar qué estrategias y medidas se han activado considerando las dimensiones de empleabilidad presentadas.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Una vez analizado el “estado del arte” sobre la empleabilidad de la juventud en España, se ha procedido con la selección de informes y estrategias de organismos de carácter nacional e internacional alrededor del objeto de estudio. La finalidad no es otra que identificar acciones y medidas de diversa tipología orientadas a las dimensiones que impactan de forma positiva en el desarrollo personal y profesional de las generaciones jóvenes.

Con este propósito, se ha seguido una metodología cualitativa guiada por procesos inductivos de recopilación y sistematización de la información, así como deductivos de análisis, interpretación y (re)definición del conocimiento (Guevara, 2016). Bajo esta premisa, para fundamentar el proceso de selección y revisión documental, se establecieron los siguientes criterios de inclusión:

- Que el colectivo destinatario de las estrategias y acciones sea la juventud, incluyendo también aquellas medidas de carácter general que actúan sobre el conjunto de la población activa.
- Que las iniciativas tengan como objetivo la mejora de la empleabilidad juvenil en alguna de sus dimensiones (capital humano, capital social, gestión de la carrera, características individuales y factores contextuales).
- Que la implementación y desarrollo de las acciones se sitúe en el período comprendido entre la Gran Recesión y la crisis de la COVID-19 (2008-2022).

De igual modo, como criterios de exclusión se han identificado dos: (1) resultados de iniciativas específicas y desvinculadas de propuestas de carácter público e institucional; y (2) informes no relacionados con el objeto de estudio.

En cuanto al proceso de investigación, se estructuró en cuatro fases diferenciadas. En la primera, cada autor/a realizó por separado la búsqueda e identificación de los informes, estrategias y estudios de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión establecidos. Específicamente, se utilizaron bases de datos y repositorios institucionales con competencia en materia de juventud, tales como Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo, Consejo de la Unión Europea, Comisión Europea, Consejo Europeo, Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) e Instituto de la Juventud.

En la segunda fase, los/as autores/as analizaron el contenido de los documentos identificados (N = 64) y excluyeron los que no se ajustaban a los criterios definidos (N = 54). En el caso de los seleccionados (ver Tabla 3), se recogieron las medidas y acciones que atendían al empleo juvenil.

Tabla 3. Selección de estudios, informes y estrategias sobre empleo juvenil

TÍTULO	AÑO	ORGANISMO	OBJETIVO RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD JUVENIL
<i>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</i>	2015	Naciones Unidas	<i>Incrementar el número de jóvenes y adultos con habilidades técnicas y profesionales relevantes para el empleo.</i>
<i>Recomendación Núm. 205. Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia</i>	2017	OIT	<i>Orientar sobre las medidas para generar empleo y trabajo decente a los fines de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis.</i>
<i>Estrategia de la Unión Europea para la Juventud 2019-2027</i>	2018	Consejo de la Unión Europea	<i>Hacer frente a los retos a los que se enfrenta la juventud en toda Europa, proporcionando un marco de objetivos, principios, prioridades, ámbitos principales y medidas para la cooperación en materia de política de juventud.</i>
<i>Nueva Agenda Estratégica 2019-2024</i>	2019	Consejo Europeo	<i>Incrementar la inversión en la capacitación y educación de las personas.</i>
<i>Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOMLOE)</i>	2020	Ministerio de Educación y Formación Profesional	<i>Resaltar el protagonismo de la educación en el incremento de las posibilidades de progresión profesional de las generaciones jóvenes.</i>
<i>Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-Ley 8/2020</i>	2020	Ministerio de Trabajo y Economía Social	<i>Establecer un conjunto de medidas de carácter laboral que den respuesta temporal e inmediata a la situación de emergencia y excepcionalidad de la COVID-19.</i>

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 3. Selección de estudios, informes y estrategias sobre empleo juvenil

TÍTULO	AÑO	ORGANISMO	OBJETIVO RELACIONADO CON LA EMPLEABILIDAD JUVENIL
<i>Horizonte Europa (2021-2027)</i>	2021	Comisión Europea	<i>Reducción del abandono escolar prematuro y del desempleo de los y las jóvenes.</i>
<i>Plan de Garantía Juvenil Plus (2021-2027)</i>	2021	SEPE	<i>Afrontar el desempleo en las personas menores de 35 años a través de seis ejes: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, emprendimiento y mejora del marco institucional.</i>
<i>COVID-19: Respuestas ¿Qué políticas serán las más eficaces para mitigar los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo?</i>	2021	OIT	<i>Orientar en la puesta en marcha de medidas para actuar a nivel político considerando la importancia del trabajo decente para una recuperación sostenida y equitativa.</i>
<i>Estrategia de Juventud 2022-2030</i>	2022	Instituto de la Juventud	<i>Establecer líneas de actuación a partir de las políticas públicas de juventud en relación con el trabajo de calidad, la participación social o la igualdad de género.</i>

Fuente: elaboración propia.

En la tercera fase se agruparon estas medidas y acciones, en función de su contribución al empleo juvenil, en tres pilares de actuación. Se consideraron para su revisión un total de 20 medidas (10 en el primero, 5 en el segundo y 5 en el tercero) (véase la Tabla 4). Seguidamente, se elaboró una *checklist* con todas las medidas y dimensiones de empleabilidad (capital humano, capital social, competencias de gestión de la carrera, características individuales y factores contextuales), que cada investigador/a completó.

En la última fase, mediante un análisis del grado de acuerdo y desacuerdo entre los y las autores/as, se determinó la contribución de las medidas y acciones a las dimensiones antes citadas.

RESULTADOS. UN ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS ORIENTADAS A LA PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD JUVENIL

A partir de la revisión de las estrategias, estudios e informes seleccionados, se establecen tres pilares de actuación en línea con el reto sociopolítico que supone la promoción de la empleabilidad de la juventud. Estos pilares incluyen medidas y acciones concretas que implican una propuesta integral e integradora de actuación ante la diversidad que caracteriza al grupo social de jóvenes.

Tal 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 y que atienden a la dimensión relativa de la empleabilidad de la juventud. Continúa con un segundo pilar, de carácter formativo, destinado a dar respuesta a la dimensión absoluta de la empleabilidad, esto es, la que tiene que ver con las características, competencias y actitudes que permiten a los y las jóvenes afrontar sus procesos de transición al mercado de trabajo. 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 (ver Tabla 4).

Tabla 4. Contribución de las medidas de actuación propuestas a las dimensiones de empleabilidad

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
<i>Creación del Fondo Social Extraordinario</i>					X
<i>Medidas de prevención de la exclusión y ampliación de bajas remuneradas</i>				X	X
<i>Fortalecimiento de la capacidad de resiliencia de organizaciones y trabajadores/as</i>	X	X			X
<i>Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)</i>					X
<i>Apoyo financiero a sectores específicos para favorecer la contratación y competitividad de las empresas</i>					X
<i>Incentivos para la mejora del empleo</i>					X
<i>Acuerdos laborales para el trabajo a distancia y trabajo online</i>				X	X
<i>Actuaciones con agencias de colocación</i>	X	X	X	X	X
<i>Flexibilización de los procesos de contratación</i>	X	X		X	X
<i>Facilidades para la compatibilización del desempleo y actividad emprendedora</i>				X	X

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 4. Contribución de las medidas de actuación propuestas a las dimensiones de empleabilidad**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

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
<i>Programas de educación formal y no formal</i>	X	X	X	X	
<i>Programas de promoción del capital social de la juventud (networking)</i>	X	X	X	X	
<i>Programas de becas y ayudas de formación para el acceso al empleo</i>	X	X	X	X	X
<i>Acciones transversales de instituciones formativas para la conexión empleo-formación</i>	X	X	X	X	X
<i>Orientación individualizada, información y acompañamiento a jóvenes</i>		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
<i>Atención a colectivos vulnerables</i>	X	X		X	X
<i>Impulso de la Garantía Juvenil</i>	X	X	X	X	X

[CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE]

Tabla 4. Contribución de las medidas de actuación propuestas a las dimensiones de empleabilidad

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
<i>Potenciación de mecanismos democráticos que den voz a los jóvenes</i>		X		X	X
<i>Ventanilla única para jóvenes</i>		X	X	X	X
<i>Portal único de empleo y autoempleo</i>		X		X	X

Fuente: elaboración propia.

La influencia de las medidas de actuación recogidas difiere en función del pilar en el que se sitúan. De este modo, el primer bloque, cuyo objetivo es la incorporación al mercado de trabajo, presenta una incidencia destacada sobre los factores de tipo contextual, con escasa contribución en las restantes dimensiones que configuran la empleabilidad.

Precisamente, este pilar acoge aquellas actuaciones que reciben una mayor inversión por parte de las administraciones, interviniendo sobre las condiciones de regulación del sector productivo. Cabe mencionar su aporte a la dotación de herramientas que permiten a los y las trabajadores/as enfrentar la coyuntura laboral, pues se interesa por modificaciones episódicas, caso de las situaciones derivadas de crisis económicas. No obstante, estas medidas pueden derivar en una dependencia institucional de los y las jóvenes, negándoles la oportunidad de sentirse capaces de construir sus trayectorias profesionales con garantías.

Con todo, es importante su contribución en forma de incentivos, apoyo financiero, acuerdos laborales o flexibilización del empleo mediante prestaciones de diversa tipología dirigidas a organizaciones, y en menor medida, en la mejora de las oportunidades de empleo de los/las trabajadores/as por medio de acciones como la orientación individualizada o la compatibilización laboral. En consecuencia, intervienen sobre la reactivación del mercado, permitiendo la adquisición de experiencia laboral y, por tanto, el logro de competencias que facilitan la adaptación al sistema productivo.

Por su parte, el segundo y tercero de los pilares, vinculados a la mejora de la empleabilidad y al desarrollo de acciones de carácter transversal, respectivamente,

refieren una contribución significativa a dimensiones que implican un acceso al empleo con carácter permanente y equilibrado.

Concretamente, el pilar 2 incluye estrategias enfocadas a desarrollar el “capital de empleabilidad” como conjunto de características individuales, conocimientos, habilidades, actitudes y redes personales que influyen la movilidad profesional y mejoran su posición laboral. En especial, contribuye al desarrollo del capital humano y social de la juventud, a la formación en competencias para la gestión de la carrera y a la consideración de los atributos personales en el proceso de inserción. Incluye acciones como los programas de formación de educación formal y no formal en los que los y las jóvenes se involucran como agentes activos (por ejemplo, a través de acciones de voluntariado o emprendimiento social), ayudas de formación para el acceso al empleo, acciones transversales para la conexión entre formación y empleo, y programas de promoción del capital social.

Por último, el pilar 3, de carácter transversal, presenta una aportación similar al anterior, aunque su foco es impulsar el desarrollo integral y el empoderamiento de la juventud mediante oportunidades que favorezcan el protagonismo que deben tener como agentes de cambio social. Así, su objetivo es promover la autonomía de los y las jóvenes para la gestión de su proyecto de vida, evitando la dependencia de las administraciones en el ejercicio de sus derechos y deberes como ciudadanos/as. En particular, acoge programas de atención a jóvenes en situación de vulnerabilidad, apoyo al Sistema de Garantía Juvenil, financiación de ayudas para la creación de plataformas sociales y otras formas de asociacionismo que les den voz ante los retos sociales y políticos, promoción del Consejo de la Juventud de España, así como actuaciones de asesoramiento y acompañamiento en la búsqueda de trabajo.

En su conjunto, las aportaciones del segundo y tercero de los pilares a la promoción de la empleabilidad son evidentes, pues no solo actúan sobre la dimensión individual, sino que además facilitan la adquisición de habilidades para la autonomía personal y la adaptación al entorno productivo, enfrentando los factores contextuales que condicionan el acceso al empleo.

Todas las actuaciones presentadas en forma de pilares son complementarias, e inciden no solo en la mejora del empleo, sino también en variables consustanciales al estímulo del empoderamiento de la población joven para liderar sus proyectos de vida. Aun así, la apuesta social ha de discurrir hacia el fortalecimiento de las orientadas a la estabilidad laboral; esto es, aquellas cuya naturaleza se asocia a las dimensiones de empleabilidad que coadyuvan a la interrelación de la esfera formativa y productiva.

CONCLUSIONES

Vivimos en un contexto de cambio generalizado en torno a ejes políticos, sociales y culturales que, junto con la tecnología y la globalización, han provocado profundas transformaciones en el mercado laboral. La pandemia global ha exacerbado tales modificaciones, tornando a la incertidumbre en una variable consustancial al universo social y laboral del siglo XXI. Se trata de un escenario en el que surge con fuerza, entre discursos académicos y políticos, la noción de empleabilidad, cuyo centro de atención es que los individuos incrementen su “atractivo” ante potenciales empleadores/as, a menudo, a costa de fórmulas que anteponen el beneficio productivo a los resultados sociales e individuales.

Justamente, el interés de este trabajo es estudiar aquellas cuestiones que, en un mundo laboral complejo, están determinando las oportunidades personales y profesionales de las generaciones jóvenes. En este sentido, si atendemos a los objetivos de la investigación, en cuanto al primero, vinculado al análisis de la transición de los y las jóvenes al mercado de trabajo, se constata que en nuestro país el mayor riesgo de desempleo lo sufren aquellos/as que disponen de un bajo nivel formativo, concentrándose en las franjas de edad de 16-19 y 20-24 años. De este modo, se perfila un futuro poco esperanzador para este grupo, exacerbado por la crisis de la COVID-19, que ha contribuido a incrementar sus cifras de paro y a dibujar peores perspectivas académicas y sociales.

Por su parte, en cuanto al segundo de los objetivos, centrado en la identificación de los factores determinantes en la empleabilidad de la juventud, se evidencia que estamos ante una problemática de carácter multidimensional en la que intervienen el capital humano, el capital social, las competencias de gestión de la carrera, las características individuales y los factores contextuales. En esta línea, la literatura científica ha puesto de manifiesto la importancia de considerar el conjunto de tales dimensiones en el diseño de medidas y actuaciones que, por parte de los poderes públicos, se orientan a la mejora del empleo de los y las más jóvenes.

Sin duda, el panorama actual supone un desafío permanente para quienes buscan su lugar en el mundo del trabajo. Aunque se trata de una cuestión harto compleja, la diferencia pasa por identificar aquellas acciones que promueven la empleabilidad, el desarrollo integral y la autonomía personal de un colectivo marcado por el desempleo y la precariedad laboral, lo que focaliza el tercer objetivo de este trabajo.

A tal efecto, el análisis realizado ha permitido 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, 2020).

De igual modo, son esenciales aquellas dirigidas 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, cuya actuación conjunta 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 la necesidad de 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 a nivel macroeconómico y social 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). Ni que decir tiene que ello necesita de una financiación suficiente por parte de los Estados, reconociendo que el crecimiento económico es un medio para la sociedad y no un fin en sí mismo.

Fecha de recepción del original: 25 de marzo de 2022

Fecha de aceptación de la versión definitiva: 19 de julio de 2022

REFERENCIAS

- Allen, J. y van der Velden, R. (2007). *The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the REFLEX Project*. Maastricht University.
- Angeli, F. (1993). *Competenze trasversali e comportamento organizzativo. Le abilità di base per il lavoro che cambia*. ISFOL.
- Banco de España (2017). *Informe sobre la crisis financiera y bancaria en España, 2008-2014*. Banco de España.
- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
- Bentolila, S., García-Pérez, J. I. y Jansen, M. (2017). Are the Spanish long-term unemployed unemployable? *SERIEs. Journal of the Spanish Economic Association*, 8(1), 1-41.
- 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>
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. *Feminist Economics*, 21(4), 1-27. <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>
- 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>
- Comisión Europea (2021). *Horizon Europe Work Programme 2021-2022*. <https://bit.ly/3HGF7nj>
- Consejo Europeo (2019). *Una Nueva Agenda Estratégica 2019-2024*. <https://bit.ly/3uFNg7x>
- Eichhorst, W. y Neder, F. (2014). Youth Unemployment in Mediterranean Countries. *IZA Policy Paper*, 80, 1-14.
- European Antipoverty Network (2021). *El estado de la pobreza en España. Avance de resultados*. <https://bit.ly/33bNGrd>
- Eurostat (2022a). *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth (%)*. <https://bit.ly/39lj8pY>
- Eurostat (2022b). *Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age - annual data*. <https://bit.ly/3O6Dulm>
- Eurostat (2022c). *Early leavers from education and training by sex and labour status*. <https://bit.ly/3Qin4Iy>
- Fernández-Salineró, C. y García-Álvarez, J. (2020). La inserción laboral de graduados y graduadas a través de los contactos personales. Una propuesta desde

- la gestión del conocimiento. *Teoría de la Educación*, 32(1), 163-189. <http://dx.doi.org/10.14201/teri.20196>
- 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>
- García-Álvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A. y Priegue, D. (2022). Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers' Perspective. *Education Sciences*, 12(3), 1-36. <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase Uno*. Universidad de Deusto.
- Guevara, R. (2016). El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos? *Revista Folios*, (44), 165-179.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Haselberger, D., Oberheumer, P., Perez, E., Cinque, M. y Capasso, D. (2012). *Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions*. ModEs Project, Life-Long Learning Programme, European Commission.
- Heidenreich, M. (2015). The end of the honeymoon: The increasing differentiation of (long-term) unemployment risks in Europe. *Journal of European Social Policy*, 25(4), 393-413. <https://doi.org/10.1177/0958928715594544>
- Instituto de la Juventud (2020). *Juventud en riesgo. Análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España*. Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España.
- Instituto de la Juventud (2022). *Resumen ejecutivo Estrategia de Juventud 2022-2030*. Instituto de la Juventud y Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Instituto Nacional de Estadística (2018). *Características educativas de las personas adultas. Ajuste del campo educativo a la ocupación según sexo y campo educativo de sus estudios*. <https://bit.ly/39iQ9Dh>
- Instituto Nacional de Estadística (2022a). *Mercado laboral. Tasas de actividad, ocupación y paro*. <https://bit.ly/3O2Q19y>
- Instituto Nacional de Estadística (2022b). *Parados por grupo de edad, sexo y sector económico*. <https://bit.ly/3tAheZu>

- Jariot-García, M., Sala-Roca, J., Arnau-Sabatés, L. y Marzo, T. (2021). Análisis del modelo teórico del test situacional de desarrollo de competencias básicas de empleabilidad: la perspectiva de los trabajadores. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 37, 23-38. https://doi.org/10.7179/PSRI_2021.37.01
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112-133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1), 8-51.
- Martínez Clares, P., González Lorente, C. y Rebollo, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57-73. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.1.343891>
- 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>
- McGuinness, S., Pouliakas, K. y Redmond, P. (2019). Skills-Displacing Technological Change and Its Impact on Jobs: Challenging Technological Alarmism? *IZA Discussion Papers*, 12541, 1-30.
- Mertens, A., Gash, V. y McGinnity, F. (2007). The Cost of Flexibility at the Margin. Comparing the Wage Penalty for Fixed term Contracts in Germany and Spain using Quantile Regression. *Labour. Review of Labour Economics and Industrial Relations*, 21(4-5), 637-666. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00396.x>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). *Guía sobre medidas laborales excepcionales contra el COVID-19 aprobadas por el Real Decreto-Ley 8/2020*. <https://bit.ly/35X1uGV>
- Naciones Unidas (2015). *The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://bit.ly/3gDO1WO>
- Nedelkoska, L. y Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 202, 1-125. <https://dx.doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>
- O'Reilly, J., Eichhorst, W., Gábos, A., Hadjivassiliou, K., Lain, D., Leschke, J., McGuinness, S., Kurekova, L. M., Nazio, T., Ortlieb, R., Russell, H. y Villa, P. (2015). Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies and EU Policy. *SAGE Open*, 5, 1-19. <https://doi.org/10.1177/2158244015574962>

- Observatorio de las Ocupaciones (2020). *Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes. Estatal. Datos 2019*. Servicio Público de Empleo Estatal.
- OIT (2017). *Recomendación Núm. 205. Empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia*. Departamento de Política de Empleo de la Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. Departamento de Política de Empleo de la Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2021a). *Observatorio de la OIT: El COVID19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*. Departamento de Política de Empleo de la Oficina Internacional del Trabajo.
- OIT (2021b). *COVID-19: Respuestas ¿Qué políticas serán las más eficaces para mitigar los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo?* <https://bit.ly/3Jj2Xpy>
- 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>
- Pouliakas, K. (2018). *Automation risk in the EU labour market. A skill-needs approach*. CEDEFOP.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Rothwell, A. y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Santos Rego, M. A. (2014). Fines de la Universidad y Retos de la Empleabilidad en la Educación Superior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 16-25. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.014>
- Santos Rego, M. A., Lorenzo, M. y Vázquez-Rodríguez, A. (2018). *Educación no formal y empleabilidad de la juventud*. Síntesis.
- Santos Rego, M. A., Ferraces, M. J., Mella, I. y Vázquez-Rodríguez, A. (2020). Universidad, competencias cívico-sociales y mercado de trabajo. *Revista Española de Pedagogía*, 78(276), 213-232. <https://doi.org/10.22550/REP78-2-2020-06>
- 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>
- Serrano, L., Soler, A. y Pascual, F. (2020). *Vulnerabilidad a corto plazo del empleo ante el coronavirus: España y la Comunitat Valenciana*. <https://bit.ly/3Jhr4on>

- SEPE (2021). *Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027*. <https://bit.ly/34LZS2m>
- Schomburg, H. y Teichler, U. (2006). *Higher education and graduate employment in Europe. Results from Graduate Surveys from Twelve Countries*. Springer.
- Small, L., Shacklock, K. y Marchant, T. (2018). Employability: a contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education and Training*, 70, 148-166. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1394355>
- Sousa, B. (2021). *La cruel pedagogía del virus*. CLACSO.
- 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>
- Tomlinson, M. (2010). Investing in the self: structure, agency and identity in graduates’ employability. *Education, Knowledge and Economy*, 4(2), 73-88. <http://dx.doi.org/10.1080/17496896.2010.499273>
- U.S. Department of Labor (1993). *Teaching The SCANS Competencies; The Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills*. U.S. Department of Labor.
- Yorke, M. y Knight, P. T. (2004). *Embedding employability in the curriculum*. Learning and Teaching Support Network.
- 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>
- World Economic Forum (2020). *The Future of Jobs Report*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

