



Consejo Económico y Social

Distr. general
1 de diciembre de 2017

Original: español

Comisión de Desarrollo Social

56º período de sesiones

31 de enero a 7 de febrero de 2018

Seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social y del vigésimo cuarto período extraordinario de sesiones de la Asamblea General: tema prioritario: estrategias de erradicación de la pobreza para lograr el desarrollo sostenible para todos

Declaración presentada por Fundación Novia Salcedo, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social*

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

Un modelo de empleabilidad juvenil como acelerador del desarrollo sostenible para todos

Queremos compartir con los miembros de esta Comisión la contribución de la Fundación Novia Salcedo a la lucha contra la pobreza a través de la creación y desarrollo de un modelo de empleabilidad dirigido a la población joven, que puede servir de marco de referencia para diseñar y ejecutar programas y acciones concretas cuyo objetivo es que los jóvenes del mundo puedan acceder a un empleo decente y de calidad.

La literatura científica ha destacado la importancia de que los jóvenes comiencen su vida laboral en empleos ajustados a su nivel formativo, como recogen O'Reilly y sus colaboradores en el artículo "Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy". La aceptación por parte de los jóvenes de empleos para los que se encuentran sobrecualificados suele cronificarse durante el resto de su vida laboral, lo que deriva en un pobre desarrollo profesional y un menor poder adquisitivo en su futuro y lleva a mayores tasas de pobreza.

A pesar de contar con una proporción de jóvenes con educación superior por encima de la media europea (23,1% frente al 17,6% entre los jóvenes de 20 a 24 años y 41,0% frente a 38,2% entre los jóvenes de 25 a 34 años en el año 2016 según la Eurostat), España también tiene una mayor proporción de jóvenes en riesgo de padecer pobreza o exclusión social (47,7% frente al 28,3% comunitario en el año 2016 según la Eurostat) y uno de los índices de paro juvenil más altos de Europa (41,5% frente al 17,3% de la Unión Europea en 2017 según la Eurostat). Ante la sobrecualificación (es decir, un exceso de alta formación frente a la escasez de ofertas de trabajo análogas) de la población joven en España, es deber y responsabilidad de todos, comenzando por las instituciones públicas, facilitar que los jóvenes accedan a empleos que les proporcionen mayor capacidad de progresar profesionalmente en el futuro.

La labor de la Fundación Novia Salcedo consiste en luchar contra el desempleo juvenil mejorando la empleabilidad de los jóvenes. Esta misión se realiza mediante la colaboración con jóvenes, empresas y actores del entorno, y se materializa en programas de orientación y de formación práctica en empresas, garantizando siempre el cumplimiento de los estándares de calidad propuestos por la Organización Internacional del Trabajo.

En el año 2016, la Fundación Novia Salcedo impartió formación para la mejora de su empleabilidad a 1021 jóvenes y gestionó formación práctica en empresas a 867 jóvenes, con la colaboración de 323 empresas. Un total de 675 jóvenes consiguieron un contrato laboral tras su formación en la Fundación.

Además, la Fundación promueve el interés en la problemática del desempleo juvenil, concienciando a las empresas, los jóvenes, las entidades públicas y la sociedad en su conjunto de la necesidad de actuar de manera coordinada y cooperativa para contribuir a mejorar las condiciones laborales para los jóvenes. Algunos ejemplos son la celebración del Bilbao Youth Employment Forum (BYEF), cuya cuarta edición tendrá lugar en noviembre de 2017, y la coordinación del Proyecto Pegasus: Campaña Internacional para la Década del Empleo Juvenil (www.youthemploymentdecade.org).

Sin embargo, como ya se deduce de los datos citados, todavía quedan importantes esfuerzos por hacer para llegar a una situación satisfactoria en materia de empleo juvenil, especialmente en el contexto actual. Por ello, la Fundación se ha embarcado en la difícil tarea de construir un modelo de empleabilidad juvenil que sirva como marco adecuado desde el cual dirigir de la manera más eficaz posible sus esfuerzos para propiciar el desarrollo del empleo juvenil e impactar así en las tasas de pobreza.

Este modelo teórico parte de la premisa de que, fruto del rápido avance tecnológico y las transformaciones que este acarrea en el contexto social y económico, las organizaciones tendrán que evolucionar hacia modelos de cultura institucional basados en la implicación de los trabajadores en la gestión, la transparencia, la construcción de equipos capaces de cooperar y la creación de conocimiento compartido. Por su parte, los jóvenes deberán desarrollar una serie de competencias clave que les permitan desenvolverse en este nuevo contexto laboral, más innovador y flexible que el existente hasta ahora, como la capacidad de cooperar con personas diferentes, la creatividad o la participación en el liderazgo. Este modelo no solo conlleva la erradicación de la pobreza a través de la mejora de la empleabilidad de los jóvenes: uno de los aspectos que lleva implícitos es la necesidad de la implicación de los trabajadores en las organizaciones a través de la participación activa y la gestión de los beneficios. Dicha implicación favorece, en último término, el desarrollo de modelos de gestión organizativos más justos, que reduzcan la discriminación y la desigualdad.

A partir de este planteamiento, desde la Fundación Novia Salcedo hemos comenzado a reunir información de organizaciones con las que colaboramos y de jóvenes con los que tratamos. El análisis de la información recogida nos permitirá conocer qué variables, de todas las involucradas en la empleabilidad de los jóvenes, son las más importantes a la hora de determinar un correcto desarrollo profesional.

Hemos recogido información de 304 jóvenes con respecto a sus competencias laborales, su motivación laboral y sus valores. El análisis de las competencias a través de entrevistas revela que estas se estructuran en torno a dos dimensiones, que hemos denominado “competencias transversales” (responsabilidad, trabajo en equipo, empatía, flexibilidad y capacidad de aprendizaje) y “competencias innovadoras” (creatividad, emprendimiento, confianza en uno mismo y liderazgo).

La segunda dimensión se correspondería en cierto modo con las competencias que, en nuestra opinión, van a necesitar desarrollar los jóvenes para lidiar con el nuevo contexto laboral. Además, los jóvenes obtuvieron una menor puntuación en las “competencias innovadoras” (3,89 sobre 6 de media) que en las “competencias transversales” (4,86 sobre 6 de media), lo que pone de relieve la necesidad de formarles en las “competencias innovadoras”, ya que son las que les van a aportar un mayor valor de cara a la mejora de su empleabilidad.

Por otra parte, también sabemos que tanto la motivación de los jóvenes como sus valores se encuentran alineados con el modelo que proponemos: los jóvenes priorizan en un posible empleo aspectos como el desarrollo profesional o que esté relacionado con sus estudios, y valoran que este les ofrezca autonomía, posibilidad de desarrollarse en nuevos ámbitos, una cultura empresarial orientada al logro y la consecución de objetivos y la capacidad de contribuir con su trabajo a mejorar la sociedad.

Gracias a 85 de los jóvenes que han tenido una experiencia de prácticas en una empresa, ahora sabemos que la transparencia organizacional es una de las variables

que más se relacionan con la satisfacción de los jóvenes con respecto a su experiencia en la organización, así como la estimación que hacen en cuanto a la mejora de su empleabilidad. Quedan por poner a prueba otras variables, como la participación en la organización o los efectos de los diferentes tipos de liderazgo.

A pesar de que los datos expuestos son limitados y provisionales, ofrecen información muy valiosa que se irá ampliando conforme pase el tiempo. Además, el modelo ofrece una nueva perspectiva del problema del empleo juvenil al involucrar tanto a los jóvenes como a las empresas. De hecho, este es su principal valor: reconocer la responsabilidad de los jóvenes a la hora de desarrollar su propia empleabilidad a través de las competencias es algo que los empodera, porque les otorga capacidad de acción. Al mismo tiempo, se reconoce la necesidad de que las empresas se impliquen y avancen hacia nuevos modelos de gestión más inclusivos con sus trabajadores.

Todos estos esfuerzos, no debe olvidarse, van dirigidos a la erradicación de la pobreza, en este caso tratando de mejorar la empleabilidad de los jóvenes y la calidad del empleo.

Nuestras futuras acciones irán encaminadas a avanzar en el fortalecimiento del modelo, poniéndolo a prueba y modificando aquellos aspectos que encontremos diferentes de los esperados. Además del entrenamiento de los jóvenes en las competencias innovadoras para mejorar su empleabilidad, será necesario educar a las empresas del entorno, buscando generar una cultura de transparencia, cooperación y participación que implique a los trabajadores en su gestión.

Por último, otro valor de este modelo es su replicabilidad en otros contextos diferentes del español, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada región o país que podrían afectar a su despliegue, como la tasa de paro juvenil, la cultura empresarial dominante y otras.
