



Facilitar el acceso al empleo y reforzar las competencias. Reflexiones desde la perspectiva institucional universitaria, docente e investigadora

Introducción

por José Luis Gil y Gil y Tatsiana Ushakova

Esta edición especial de *Noticias CIELO* reúne las contribuciones de los miembros del Grupo de innovación docente de excelencia “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral” (TRAFUT) y del Grupo de trabajo Agenda 2030 “Alianzas para el futuro del trabajo” (ALFUTRA) al seminario virtual “Facilitar el acceso al empleo y reforzar las competencias. Reflexiones desde la perspectiva institucional universitaria, docente e investigadora”, celebrado el 5 de abril de 2022, en el marco de la *Iniciativa Interuniversitaria de la OIT para la justicia social, el trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible* y el proyecto de innovación docente *Where do you want to go tomorrow?*

Ante todo, queremos dar las gracias al equipo directivo de la Universidad de Alcalá, por su constante apoyo a nuestras propuestas; a la Oficina de la OIT en España, en la persona de su director Félix Peinado Castillo, por presentar nuestro seminario y acompañarnos durante su desarrollo, y, por supuesto, a la coordinadora de la RED CIELO Lourdes Mella Méndez y a las coordinadoras de *Noticias CIELO*, Lavinia Serrani y Esperanza Macarena Sierra Benítez, por brindarnos la oportunidad de contar con este medio de difusión para compartir los resultados de nuestras indagaciones.

La idea de reflexionar sobre las competencias necesarias para la incorporación rápida y exitosa en el mercado de trabajo forma parte de nuestro propósito de contribuir, desde nuestro ámbito académico, a la empleabilidad del estudiantado después de terminar los estudios superiores. El empleo de los jóvenes no deja de suscitar preocupación en todos los planos: internacional, europeo y nacional.

Para ilustrarlo, valga hacer referencia a la Agenda 2030. En el contexto de nuestro tema, adquiere una particular relevancia el ODS 8, que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Es significativo que, de las doce metas marcadas para su cumplimiento, cinco guardan una relación directa con el acceso al

empleo, y, de ellas, tres aluden al empleo joven¹. La COVID-19 provocó la pérdida masiva de empleo, en especial entre los jóvenes y las mujeres, y un aumento de jóvenes que no tienen empleo ni cursan estudios o capacitación. Según los datos del [Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021](#), “en 2019, la tasa mundial de jóvenes que no tenían empleo ni cursaban estudios o capacitación fue del 31,1 por ciento para las mujeres jóvenes, frente al 14 por ciento para los hombres jóvenes”. Durante la pandemia, más mujeres que hombres han perdido su empleo, lo que permite concluir que la crisis agrava la brecha de género en el ámbito laboral.

La preocupación de la ONU se manifiesta en la convocatoria de la [Cumbre Mundial para la Transformación de la Educación](#), prevista para septiembre de 2022. Una de las líneas de trabajo prioritarias para recuperarse de la pandemia y revitalizar los sistemas educativos alude al aprendizaje y las competencias para la vida, el empleo y el desarrollo sostenible.

La Unión Europea pone de relieve, más que nunca, el objetivo de reforzar las [competencias clave](#) necesarias para la plena realización personal, la ciudadanía activa, la cohesión social y la empleabilidad en la sociedad del conocimiento. Al respecto, es preciso apoyar las iniciativas de los Estados miembros que tengan por objeto garantizar que, al término de la educación y la formación iniciales, los jóvenes hayan desarrollado estas competencias en la medida necesaria para prepararlos para la vida adulta, y sentar las bases para el aprendizaje complementario y la vida laboral, y los adultos sean capaces de desarrollar y actualizarlas a lo largo de sus vidas. En el contexto de la **pandemia**, la capacitación para el trabajo debe ser el principio rector de este esfuerzo, lo que implica la inversión en la calidad, la equidad y la pertinencia para el mercado de trabajo de los sistemas de educación y formación para garantizar que las personas estén equipadas con las competencias necesarias para el empleo y la sociedad². Esto significa trazar un mapa de las competencias de cada persona, ofrecer una formación específica que responda al perfeccionamiento y la recualificación, y ayudar a la persona a encontrar un puesto de trabajo con demanda en el mercado laboral.

Así, en España, se ha aprobado recientemente la [Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional](#), que impulsa una transformación global del sistema de formación profesional aspirando a convertirlo en un sistema único que sea puerta a un empleo de calidad para los jóvenes, que responda con flexibilidad a los intereses, las expectativas y las aspiraciones de cualificación profesional de las personas a lo largo de su vida, así como a las demandas de los sectores productivos³.

En esta línea de razonamiento, hemos intentado ofrecer nuestra visión de cómo hay que facilitar el acceso al empleo y reforzar las competencias desde la perspectiva institucional, docente e investigadora.

En primer lugar, hemos enfocado el acceso al empleo en relación con los valores y principios fundamentales. Así, el profesor José Manuel Del Valle Villar ha reflexionado sobre el vínculo entre la dignidad humana y el acceso al empleo. Aunque el autor muestra escepticismo en cuanto a la manifestación del vínculo indicado en la legislación laboral, reconoce que el mero planteamiento

¹ Véase la contribución de Ushakova, T. sobre “Acceso al empleo en la Agenda 2030”, en este número de *Noticias CIELO*.

² UE (2020), *Capacidades Europeas para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia*, Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regionales, Bruselas, 1.7.2020, COM (2020) 274 final.

³ Véase al respecto Mella Méndez, L. (2022), “Sobre la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo de 2022, de ordenación e integración de la formación profesional: valoración general de una ambiciosa reforma, disponible en: <https://www.aedtss.com/la-ley-organica-3-2022-de-31-de-marzo-de-ordenacion-e-integracion-de-la-formacion-profesional-valoracion-general-de-una-ambiciosa-reforma/> [Acceso el 7 de julio de 2022].

tiene utilidad para volver sobre algunos de los significados más tradicionales de la dignidad, tales como “el atributo incorpóreo, externo y mutable de la relevante posición social y el mérito de una persona” enraizados en la *dignitas*, o la autodeterminación de los intereses propios basada en la filosofía de Kant. El profesor Del Valle advierte que “la dignidad tiene un significado que sin duda conecta con la igualdad (no hay dignidad sin igualdad y no discriminación)”.

De este modo, la segunda contribución, elaborada por el profesor Guillermo Escobar Roca, aborda el acceso al empleo en relación con la igualdad. Desde la perspectiva del Derecho constitucional, el autor destaca los tres significados de la igualdad: “un valor (art. 1.1), un mandato a los poderes públicos (art. 9.2) y un derecho fundamental (art. 14)”. Sin embargo, afirma que el enfoque actual del discurso sobre la igualdad pasa por la vulnerabilidad y, dentro de sus manifestaciones, la pobreza merece una consideración particular, también en lo que atañe al acceso al empleo. Para el profesor Escobar, la consecución de la igualdad en el acceso al empleo requiere un camino que se vislumbra largo y tortuoso, pero que cuenta con algunos precedentes, entre otros los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que inspiran cierto optimismo.

En tercer lugar, la profesora Tatsiana Ushakova estudia el acceso al empleo desde la perspectiva de los objetivos del desarrollo sostenible, en particular del ODS 8. En su contribución, pone de manifiesto la relación estrecha entre las metas del ODS 8 y el ODS 4, así como la importancia crucial de las competencias para la incorporación exitosa en el mercado laboral. En este contexto, se abordan dos significados del aprendizaje: el aprendizaje como búsqueda y el aprendizaje como recompensa. En su vertiente de recompensa, los ingredientes de la receta para obtenerla deberían ser, al menos tres: el aprendizaje activo, que supone una actitud de implicación; la curiosidad como motor para seguir avanzando, y la optimización, en el sentido de saber perder el tiempo y dejar el espacio al azar, esto es, “una búsqueda estocástica”. Dicha reflexión sirve para enlazar el acceso al empleo con las competencias.

El imperativo de reforzarlas es el tema central de las tres contribuciones siguientes. El profesor José Luis Gil y Gil presenta un ensayo sobre las competencias en el ámbito de la investigación. La pregunta central que plantea es: ¿Qué cualidades son necesarias en la investigación científica? En principio, parece difícil dar una respuesta. Parte de la hipótesis de que las cualidades de un buen investigador son similares a las de un buen detective. El análisis se desarrolla en torno a las cuatro más importantes: la vocación, la curiosidad, la imaginación y el pensamiento crítico. Y concluye, entre otras cosas, que la investigación es una actividad útil para la sociedad y satisfactoria y gratificante para el individuo.

A continuación, la profesora Alejandra Celi Maldonado analiza el concepto de competencias “blandas” (*soft skills*) y resalta su creciente demanda, junto con las competencias “duras” (*hard skills*), dominantes hasta hace poco. Además, su estudio supera el mero análisis conceptual e incorpora los aspectos de la innovación docente, entre otros, las técnicas que permitan potenciar y perfeccionar las competencias blandas en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en la evaluación de los conocimientos adquiridos. Se aportan los datos estadísticos recientes y se subraya la necesidad de seguir mejorando la posición de España en los rankings europeos.

La situación de pandemia también ha puesto el acento sobre la digitalización y la necesidad de contar con las competencias digitales. La profesora Silvia Fernández Martínez informa sobre su relevancia para el aprendizaje y da cuenta de las iniciativas y propuestas más recientes al respecto en la Unión Europea. Asimismo, ilustra cómo dichas iniciativas han tenido repercusión en España. En particular, señala los cuatro ámbitos priorizados en la Estrategia España Digital 2025: competencias digitales básicas; competencias digitales avanzadas; competencias digitales especializadas y competencias digitales en la educación. Estas últimas son la prueba de la

preocupación por proporcionar “a todas las personas las herramientas necesarias para actualizarse y desarrollarse personal y profesionalmente, adaptándose al cambio continuo”.

Nuestra reflexión concluye con la contribución del profesor y juez de lo social José Rafael García de la Calle, que vuelve al acceso al empleo en un ámbito concreto, a saber, describe las particularidades del acceso a la carrera judicial. En su análisis, se aproxima al tema a través de dos interrogantes: “¿Qué se ha tenido en cuenta en el acceso a la carrera judicial hasta el momento previo al EEES?” y “¿Se corresponden las competencias exigidas en las pruebas de acceso con el ejercicio real de la función jurisdiccional?”. Y advierte que va a ser “inevitable, más pronto que tarde, abordar cambios estructurales en las pruebas de acceso a la carrera judicial..., para adecuarlas... a las nuevas necesidades de una sociedad digital cada vez más dinámica...”.

José Luis Gil y Gil

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá (España)

Tatsiana Ushakova

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá (España)