

Empleo Decente como Derecho Humano Universal: Fundamento de una Sociedad Inclusiva y Equitativa

Decent Employment as a Universal Human Right: A Foundation for an Inclusive and Equitable Society

Carolina González Melgar

Doctora. Profesora en el Departamento de Ciencias de la Educación en la Universidad de Oviedo. gonzalezmcaraolina@uniovi.es

Emilio Álvarez Arregui

Doctor. Profesor Titular en el Departamento de Ciencias de la Educación en la Universidad de Oviedo. alvarezemilio@uniovi.es

RESUMEN

El derecho al trabajo es un derecho reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. Sin embargo, el concepto ha evolucionado hacia el “trabajo decente”, que aboga por la mejora de las condiciones laborales (OIT, 2019). El empleo precario y el desempleo son problemas estructurales asociados con el aumento de las tasas de pobreza y exclusión social. La lucha contra el desempleo y la formación a lo largo de la vida son claves para favorecer la inclusión y potenciar una ciudadanía universal (UNESCO, 2021). Metodología: con un enfoque de métodos mixtos se examina el valor del desarrollo competencial y el aprendizaje a lo largo de la vida como favorecedoras de la empleabilidad. Resultados: el desarrollo competencial tiene impacto en los ámbitos laboral, personal, social y emocional (Comisión Europea, 2020; UNESCO, 2015).

ABSTRACT

The right to work is a right recognised in the 1948 Universal Declaration of Human Rights. However, the concept has evolved into ‘decent work’, which calls for improved working conditions (ILO, 2019). Precarious employment and unemployment are structural problems associated with rising rates of poverty and social exclusion. Combating unemployment and lifelong learning are key to fostering inclusion and universal citizenship (UNESCO, 2021). Methodology: a mixed methods approach examines the value of competence development and lifelong learning in promoting employability. Results: competence development has an impact on the occupational, personal, social and emotional domains (European Commission, 2020; UNESCO, 2015).

Palabras clave: “Educación universal”, “Exclusión social”, “Competencias transversales”, “Ciudadanía global”, “Trabajo decente”.

Keywords: ‘Universal education’, ‘Social exclusion’, ‘Transversal competences’, ‘Global citizenship’, ‘Decent work’.

SUMARIO

El Empleo como Derecho Humano Universal. Educación y formación de calidad a lo largo de la vida. Metodología. Resultados. Conclusiones.

SUMMARY

Employment as a Universal Human Right. Quality Lifelong Education and Training. Methodology. Results. Conclusions.

1. EL EMPLEO COMO DERECHO HUMANO UNIVERSAL

El empleo ha sido reconocido como un derecho humano fundamental desde la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948, que establece el derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias (ONU, 1948, art. 23). Sin embargo, este derecho ha evolucionado significativamente en su definición y aplicación. En particular, el concepto de “trabajo decente”, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), enfatiza no solo el acceso al empleo, sino también la calidad de este, incluyendo derechos laborales, protección social y diálogo social (OIT, 2019).

Tanto la OIT como la OCDE han desarrollado políticas para mejorar la calidad del empleo en un mundo laboral en transformación. La OIT, en su informe *“El Trabajo Decente: Agenda Global”* (2020), hace un llamamiento a los gobiernos a fortalecer la seguridad en el empleo, garantizar el acceso a la protección social y fomentar el diálogo social como pilares para la mejora de las condiciones laborales. Por otro lado, la OCDE ha enfatizado en su informe *“Job Quality in the OECD: Enhancing Job Quality in a Changing World of Work”* (OCDE, 2021) que la creación de empleos de calidad debe ir acompañada de políticas que promuevan la igualdad de género, la equidad y la protección social. De forma paralela, la Comisión Europea (2020) aboga por la integración de políticas de aprendizaje a lo largo de la vida con el fin de garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su situación socioeconómica, tengan acceso a un empleo digno. A este respecto no podemos obviar que el desempleo afecta a la población en general, especialmente en momentos de cambio, pero su impacto es mayor en segmentos de población considerados vulnerables, como las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, migrantes y aquellos con bajos niveles educativos (European Commission, 2021). Estos colectivos encuentran barreras para acceder al empleo, como la discriminación, la falta de competencias específicas o la precariedad en las oportunidades laborales que se les ofrecen. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) señala que estos colectivos vulnerables están en mayor riesgo de caer en la economía informal, donde las condiciones laborales suelen ser inestables y carentes de protección social.

Atendiendo a esta argumentación también cabe recordar que las personas en situación de desempleo prolongado sufren el denominado “circulo de exclusión”, que consiste en ver reducidas sus oportunidades laborales debido a una combinación de factores, como la pérdida de habilidades, la disminución de la autoestima y la marginación social (Gallie, 2013). Esta situación puede perpetuar la pobreza y la vulnerabilidad, dado que la falta de empleo estable dificulta el acceso a otros derechos fundamentales, como la educación, la vivienda o la protección social (Levitas, 2005).

A día de hoy, es una realidad observable que el desarrollo científico y tecnológico proporciona beneficios para una gran parte de la población en términos absolutos, pero Castells (1999, 2000) ya nos indicaba hace dos décadas que el acceso a los recursos, bienes y servicios era desigual por selectivo. Esta situación la asociaba a la búsqueda constante de la rentabilidad sobre el desarrollo social y medioambiental sostenible. Reflejo de ello son los desajustes en el crecimiento entre las regiones, los países, las ciudades o las rentas de las personas. En este proceso se han ido generando movimientos centrífugos y centrípetos que van dando lugar a agujeros negros en el mundo que han provocado conexiones que no siempre son visibles (Arregui, 2019). Lo que resulta evidente es que el proceso de globalización está produciendo resultados desiguales entre los países y dentro de ellos. Se está creando riqueza, pero son demasiados los países y las personas que no participan de los beneficios y a los que apenas se tiene en cuenta, o se ignora totalmente, a la hora de configurar el proceso, provocando en los individuos una situación de exclusión, pero de forma paralela un sentimiento de ser ciudadanos sin derechos ni capacidad para participar. Esta situación a lo largo de las décadas ha dado alcance a un número cada vez más grande de individuos, haciendo tambalearse la estructura sobre la que se asienta la economía, motivo por el cual, algunas esferas nacionales y supranacionales comienzan a dar señales de un interés en buscar alternativas para combatir las situaciones de desigualdad que se han generado.

En este escenario, a pesar de los avances en la reducción del desempleo, la calidad del empleo sigue siendo un desafío considerable. Según el *Informe Mundial sobre el Trabajo 2023* de la OIT, más del 60% de los trabajadores en el mundo están empleados en la economía informal, lo que conlleva condiciones de trabajo inestables y sin protección social (OIT, 2023). Esta situación afecta principalmente a los trabajadores de bajos ingresos, las mujeres y los jóvenes, perpetuando ciclos de pobreza y exclusión. Las investigaciones de Standing (2016) y de Kalleberg (2018) destacarán la creciente precarización laboral, particularmente en economías avanzadas donde la expansión de trabajos temporales, de tiempo parcial y autónomos ha generado nuevas formas de inseguridad. Estos estudios señalan que los trabajadores precarios, o “precariados”, sufren condiciones laborales inestables y carecen de seguridad económica y derechos laborales básicos, lo que requiere un cambio en las políticas laborales. Además, las barreras al empleo no solo se limitan a factores individuales como la falta de competencias o la edad avanzada, sino que también se relacionan con problemas

estructurales, como la discriminación en el mercado laboral o la carencia de políticas efectivas de inclusión en el mismo. Estas cuestiones ya habían sido abordadas por Atkinson y Hills (1998) cuando informaban que la exclusión social era un proceso multidimensional que reduce la capacidad de participación no solo en el mercado laboral, sino también en los sistemas de salud, educación y bienestar social.

Otro aspecto emergente que cada vez tiene mayor impacto es la automatización del mercado laboral. Según la OCDE, hasta un 14% de los empleos en las economías avanzadas podría ser automatizado, mientras que otro 32% experimentará cambios significativos en sus tareas debido a la tecnología (OCDE, 2019). Este cambio plantea la necesidad urgente de reevaluar las políticas laborales y educativas para garantizar que los trabajadores puedan adquirir nuevas competencias y adaptarse a las demandas del mercado. El **Informe Mundial sobre Protección Social de la OIT (2021)**, también ha destacado las profundas desigualdades en el acceso a empleos de calidad, especialmente en regiones en desarrollo. Este documento subraya la necesidad de promover empleos decentes para reducir la pobreza y la vulnerabilidad.

Sen (1999) asociará el empleo decente con la libertad humana, ya que dota a las personas de las capacidades necesarias para participar de manera plena y significativa en la sociedad, estándares establecidos por la **OIT (2020)** y respaldados por organismos internacionales, ese es el caso de la **Unión Europea**, que busca actualmente asegurar que este derecho se respete a través de políticas que promuevan el acceso igualitario al empleo, la formación continua y la protección social herramientas más poderosas para luchar contra la pobreza y la exclusión social.

Como no podía ser de otro modo el derecho al empleo ha sido recogido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por las Naciones Unidas en 2015. En particular, el ODS 8, “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos”, busca crear un marco global que asegure un trabajo digno y con derechos para todos los ciudadanos (ONU, 2015). Por tanto, el trabajo decente, entendido en este contexto, va más allá de la mera creación de empleos y se centra en la calidad del trabajo, el respeto de los derechos humanos laborales y la sostenibilidad económica.

2. EDUCACIÓN Y FORMACIÓN DE CALIDAD A LO LARGO DE LA VIDA

La UNESCO, en su *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2022*, señala que la educación de calidad contribuye a reducir las desigualdades en el acceso al empleo, dotando a las personas de competencias esenciales para adaptarse a un mercado laboral cambiante (UNESCO, 2022). Esta argumentación está íntimamente relacionada con los ODS 8 y 4 donde se informa que una educación de calidad es una como herramienta fundamental para acceder a un empleo digno.

En el ámbito académico, autores como Martínez-Román y Romero (2017) han señalado que una educación adecuada y la adquisición de habilidades transversales son claves para facilitar la transición de los jóvenes al mercado laboral. Estos autores subrayan que, en un contexto de rápida transformación tecnológica, las competencias digitales y las habilidades blandas, como la capacidad para trabajar en equipo y la resolución de problemas, son cada vez más valoradas por los empleadores.

La Comisión Europea, en su *Informe sobre el Aprendizaje Permanente* (2020), subraya que el aprendizaje a lo largo de la vida es una estrategia clave para afrontar los retos del futuro del trabajo y para que los trabajadores puedan mantenerse competitivos y adaptarse a los cambios tecnológicos y del mercado laboral. Esta necesidad de actualización constante de competencias es especialmente relevante en un contexto donde la automatización y la digitalización están transformando el mercado laboral. Delors (1996), ya destacó la importancia de los “cuatro pilares de la educación”: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir iban más allá de las habilidades técnicas específicas de cada profesión. Así, las competencias transversales, como la resolución de problemas, la adaptabilidad, la capacidad de trabajar en equipo y las habilidades digitales, son ahora imprescindibles para garantizar la empleabilidad en el largo plazo.

La **Unión Europea**, en su **Agenda de nuevas capacidades (2016))**, focalizará su atención en otro elemento importante nos referimos a la necesidad de proporcionar orientación personalizada y continua, ya que es clave para mejorar la empleabilidad y reducir la vulnerabilidad ante el desempleo. El **Plan de Acción Europeo de Educación Digital (2020)** propondrá un enfoque integrador en el que la educación digital y el aprendizaje a lo largo de la vida son vistos como instrumentos clave para enfrentar los desafíos del mercado laboral. El **Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo de la UNESCO (2022)** profundizará en esta línea al reseñar que la educación debe proporcionar a los individuos competencias claves como el pensamiento crítico y la resiliencia. y, por último, la **Estrategia 2030 de la Unión Europea** volverá a reforzar este enfoque, subrayando la necesidad de mejorar las competencias digitales y transversales para asegurar una inclusión laboral efectiva. Pues, según el informe “Digital Economy and Society Index (DESI) 2022” de la Comisión Europea, alrededor del 41% de la población europea carece de habilidades digitales básicas. Este déficit no solo limita sus oportunidades de empleo, sino que también contribuye a la exclusión social, especialmente entre grupos vulnerables como las personas mayores y aquellas con niveles educativos bajos. El informe señala que la falta de estas habilidades puede ser un obstáculo significativo para acceder a empleo, lo que a su vez perpetúa ciclos de pobreza y exclusión. Por lo tanto, es fundamental ofrecer formaciones específicas que aborden estas carencias.

En el contexto de este argumentario también debe recordarse que el concepto de empleabilidad ha ganado importancia en el ámbito de las políticas laborales y educativas como una herramienta para mejorar la inserción laboral. Brown et. al.

(2003) definen la empleabilidad como la capacidad de una persona para conseguir y mantener un empleo, así como para progresar en su carrera profesional, lo que depende no solo de sus competencias técnicas y habilidades blandas, sino también de las condiciones del mercado laboral. En este sentido, la empleabilidad no es únicamente responsabilidad del individuo, sino que está influenciada por factores estructurales y contextuales, como el acceso a la formación continua y las políticas de empleo activas (Harvey, 2001).

Los proyectos de acompañamiento al empleo surgen como una respuesta a las necesidades de los colectivos vulnerables, quienes requieren un apoyo adicional para acceder al mercado laboral. Estos proyectos suelen incluir programas de orientación laboral, formación en competencias, competencias digitales, apoyo psicológico y seguimiento personalizado (Echeverría Samanes, 2020). Un ejemplo es la Estrategia Europa 2020, que busca fomentar el crecimiento inclusivo mediante la mejora de la empleabilidad y la reducción de la pobreza, prestando especial atención a los grupos más desfavorecidos (European Commission, 2020).

En este escenario que se va dibujando las entidades sociales juegan un papel crucial en la inserción laboral de las personas desempleadas, especialmente de los colectivos vulnerables que, además de capacitar a los desempleados, proporcionan acompañamiento personalizado durante el proceso de búsqueda de empleo (Cruz Roja Española, 2021). En esta dirección se promueven políticas de inserción laboral, respaldadas por instituciones internacionales y europeas, buscan reducir las barreras al empleo mediante iniciativas como el Plan de Acción sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales (European Commission, 2021), que promueve la inclusión activa de los colectivos vulnerables en el mercado laboral.

Este tipo de políticas reconoce el trabajo como un derecho, y refuerza la idea de que el empleo digno es una de las mejores formas de combatir la pobreza y la exclusión social (OIT, 2020). Esto se ha traducido en la creación de proyectos de inserción y orientación laboral que se centran en empoderar a las personas desempleadas a través del desarrollo de competencias y el acceso a recursos que mejoren sus posibilidades de empleabilidad (Savickas, 2013). Autores como Brown et. al. (2020) han resaltado la importancia de las políticas de formación continua para evitar la exclusión social, especialmente de sectores vulnerables. El acceso a la formación es clave para romper ciclos de exclusión social y económica, asegurando que todos los trabajadores puedan adaptarse a los cambios estructurales en el mercado laboral y mejorar su empleabilidad.

En este contexto, los estudios de Oxley y Morris (2013) han destacado que la educación para la ciudadanía global no solo fomenta competencias cívicas, sino también habilidades transversales, como el pensamiento crítico y la resolución de conflictos, que son esenciales para los entornos laborales contemporáneos. Estas habilidades son fundamentales no solo para el crecimiento personal y profesional, sino también para la lucha contra la exclusión social. Para ello, la orientación y el acompañamiento con-

tinuo, **Echeverría Samanes** (2020) deben entenderse como un proceso integral que no solo cubra aspectos técnicos y profesionales, sino también el desarrollo personal y social. El éxito en la inclusión laboral no depende únicamente de las competencias técnicas, sino también del bienestar emocional y social de las personas. Es por ello que una orientación holística debe abordar estas dimensiones y ofrecer apoyo a lo largo de toda la vida, desde la educación formal hasta la jubilación.

Atendiendo a estas argumentaciones **nos planteamos** como hipótesis que el aprendizaje a lo largo de la vida, con especial énfasis en el desarrollo de competencias transversales, es una herramienta crucial para enfrentar el desempleo y la precariedad laboral en un mercado globalizado. Esto no solo contribuye a la empleabilidad, sino que también refuerza el acceso al empleo decente como un derecho universal. Para eso, hemos planteado una investigación con los siguientes objetos de estudio:

- Dar voz a las personas en situación de desempleo o empleo precario para conocer su opinión sobre la formación y capacitación competencial y su repercusión en la mejora de su empleabilidad.
- Descubrir barreras y las dificultades a las que hacen frente en su proceso de búsqueda de empleo y su repercusión en su empleabilidad.

3. METODOLOGÍA

Los objetivos se han abordado desde un estudio empírico que incorpora en su diseño una metodología mixta. Los participantes en la investigación son personas catalogadas por los programas del Fondo Social Europeo como colectivos prioritarios por su situación de vulnerabilidad. Criterios como: situación de desempleo sea de larga duración o no, junto con otros indicadores como ser inmigrante, tener una discapacidad reconocida, ser mujer víctima de violencia de género o tener un empleo precario entre otros, son criterios recogidos para identificar la vulnerabilidad de las personas.

Nuestra muestra se estableció en 525 personas desempleadas o con empleo precario que participaban en un proyecto de acompañamiento para acceso al empleo ejecutado por la Fundación Acción contra el Hambre laboral y financiado por Fondo Social Europeo.

El muestreo aleatorio estratificado proporcional aseguró un número equilibrado de personas desempleadas representativo de los distintos colectivos mencionados y de todo el territorio asturiano. Como se presenta en la Tabla 1. en nuestra investigación hemos utilizado instrumentos cuantitativos y cualitativos.

TABLA 1. Ficha técnica de la investigación

Instrumentos	Cuestionario personas desempleadas. Entrevistas semiestructuradas e Historias de vida.
Población	64.798 personas en situación de desempleo.
Muestra	525 personas desempleadas que participan en proyectos de la Fundación Acción contra el Hambre en los ejercicios del año 2020 y 2021.
Participantes finales	407 personas desempleadas (cuestionario - cuantitativo) 37 personas desempleadas (entrevistas- cualitativo) 10 personas desempleadas (historias de vida- cualitativo)
Procedimiento muestral	Muestreo estratificado
Errores muestrales	2,05 % al 95% de confianza
Confianza	95%; $Z = 1,96$; $p = q = 0,5$
Tratamiento de datos	Base de datos cuantitativa SPSS.25 Base de datos cualitativa – Aquad 8

Fuente: elaboración propia

A partir de la revisión de diferentes instrumentos y de la bibliografía correspondiente se optó por la elaboración de un cuestionario ad hoc. Siguiendo a Rodríguez-Mantilla y Fernández-Díaz (2015), la escala de medida se diseñó a partir de un sistema de dimensiones, subdimensiones e indicadores que se basa en las aportaciones de importantes y relevantes autores de la categoría de Kuperminc et. al, (2001) y Jennings y Greenberg (2009), entre otros, para los que hemos ido adaptando sus teorías al contexto laboral y formativo de nuestro país y, por supuesto, al área que nos ocupa.

La validación de los cuestionarios se desarrolló a través de un panel de expertos. A este respecto se hicieron dos revisiones por 5 investigadores, con sus aportaciones se depuró la formulación de cada ítem, así como su inclusión o rechazo en el cuestionario final. Considerando estos datos se puede decir que el muestreo estratificado proporcional es adecuado. El error muestral se ha calculado con la fórmula para poblaciones finitas. En cuanto a la fiabilidad, se aplicó el coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach, basado en la consistencia interna del cuestionario, o lo que es lo mismo la correlación interna de los ítems. En este caso empleamos los programas STATA y SPSS que nos proporcionaron un alto valor de alfa de Cronbach $\alpha = 0,96$ lo que nos la validez de la herramienta globalmente.

El procedimiento seguido integra recepción de cuestionarios; revisión de contenido; elaboración de las bases de datos; análisis descriptivo básico (media, mediana, desviación estándar, moda, frecuencia y porcentaje); tablas de contingencia; análisis Chi² de Pearson; análisis de regresión logística simple y múltiple; y regresión lineal simple. El análisis factorial nos ha permitido reducir los datos y lograr grupos homogéneos de variables, siendo la extracción de los factores con el método de componentes

principales. Por último, la regresión lineal ha permitido relacionar las puntuaciones factoriales (ya que son variables continuas) con las variables de clasificación. La gestión de los datos cualitativos se ha realizado a través del Programa AQUAD 8.

4. RESULTADOS

Los resultados cuantitativos sitúan en un valor medio de 5.2 la importancia que las personas desempleadas otorgan al desarrollo o capacitación competencial como podemos ver en la Tabla 2. Concretamente, las competencias de “compromiso” (5.6), “organización” (5.6), y resolución de problemas (5.6), son las competencias más valoradas, y por tanto con mayor impacto en su empleabilidad.

Esto parece reflejar que aquellas competencias que reflejan una actitud proactiva para enfrentarse al puesto a un puesto de trabajo son muy valoradas. Sin embargo, las competencias como la creatividad (4.5) y autoconfianza (4.9), competencias son menos valoradas. Quizás por entenderse estas competencias con aspectos más individuales del trabajador/a y, por tanto, con menor impacto en el tejido empresarial y menos extrapolables a diferentes puestos de trabajo.

TABLA 2. Puntuaciones medias

Qué competencias son valoradas por las empresas y más demandadas laboralmente	Mean (SD)
Y. Comunicación	5.10 (3.0)
Z. Iniciativa	5.00 (3.1)
AA. Habilidades sociales	5.10 (3.0)
AB. Compromiso	5.60 (3.2)
AC. Creatividad	4.50 (2.9)
AD. Flexibilidad	5.50 (3.2)
AE. Resolución de problemas	5.60 (3.2)
AF. Gestión del tiempo	5.40 (3.2)
AG. Autocontrol	5.20 (3.2)
AH. Autoconfianza	4.90 (3.0)
AI. Organización	5.60 (3.2)

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 2 los valores medios de respuesta se han comparado principalmente con las variables: sexo, edad, nacionalidad, tiempo en situación de desempleo, experiencia laboral y titulación máxima (con bachiller y formación profesional agrupados en una categoría). Se recuerda a este respecto que se consideran valores significativos

con un error del 5% si el valor p (usando la prueba de Kruskal-Wallis es ≤ 0.05 y que se consideran valores significativos con un error del 10% si el valor p es ≤ 0.1 . Los valores más bajos del valor p sugieren que existe bastante evidencia en la muestra para que se pueda rechazar la hipótesis nula (no asociación con nuestras variables demográficas en este caso) para la población. El valor p de las pruebas de Kruskal-Wallis se recoge en la tabla adjunta (valores $p \leq 0.1$ se presentan en negrita y valores $p \leq 0.05$ se presentan marcados en amarillo).

TABLA 3. Valores p de la prueba Kruskal-Wallis

COMPETENCIAS	Sexo	Edad	Nacionalidad	Tiempo desempleado	Experiencia	Estudios
Y. Comunicación	0.074	0.137	0.531	0.157	0.148	0.158
Z. Iniciativa	0.472	0.008	0.027	0.279	0.064	0.224
AA Habilidades sociales	0.017	0.040	0.015	0.049	0.057	0.088
AB. Compromiso	0.426	0.005	0.036	0.088	0.393	0.182
AC. Creatividad	0.567	0.033	0.001	0.025	0.129	0.112
AD. Flexibilidad	0.129	0.000	0.123	0.017	0.218	0.179
AE. Resolución problemas	0.480	0.026	0.054	0.076	0.347	0.215
AF. Gestión del tiempo	0.352	0.007	0.014	0.082	0.262	0.260
AG. Autocontrol	0.076	0.012	0.083	0.034	0.126	0.121
AH. Autoconfianza	0.260	0.079	0.009	0.073	0.438	0.182
AI. Organización	0.031	0.133	0.006	0.038	0.373	0.073

Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3 se presenta qué competencias son más valoradas en base a las variables sociodemográficas. Respecto a la edad, los menores de 30 años tienen puntuaciones más altas que las demás franjas de edad. El resultado se interpreta como que las personas más jóvenes ya tienen incorporado el valor de las competencias y repercusión en el mercado, situación que en otras franjas de edad aún no se ha conseguido.

Con respecto al origen o nacionalidad, la población española tiene puntuaciones más bajas, lo que refleja la escasa interiorización del papel de competencias en su empleabilidad, aspecto que en personas de origen extranjero no se observa.

La permanencia en situación de desempleo es una variable donde encontramos disparidades. Pues las puntuaciones son más altas la en las personas desempleadas con menos de 1 año desempleadas. Esto viene a corroborar la hipótesis de que cuanto

más tiempo permanecemos desempleados más nos alejamos de las demandas del sistema productivo y por tanto más desconocemos qué favorece o no la empleabilidad.

Respecto a la variable sexo, las mujeres puntúan más alto en “las habilidades sociales” (5.3 vs 4.6), “la organización” (5.8 vs 5.1) y la comunicación “(5.3 vs 4.6). En otras preguntas también es más alta, pero las diferencias no son estadísticamente significativas. La medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) es de 0.97 y el valor p de la prueba de esfericidad de Barlet es < 0.001 .

TABLA 4. Saturación, especificidad y KMO del factor

Variable	Saturación en el factor	Especificidad	KMO
Y. Comunicación	0.91	0.17	0.98
Z. Iniciativa	0.93	0.13	0.97
AA. Habilidades sociales	0.95	0.11	0.98
AB. Compromiso	0.97	0.06	0.97
AC. Creatividad	0.91	0.18	0.95
AD. Flexibilidad	0.94	0.12	0.96
AE. Resolución de problemas	0.98	0.05	0.96
AF. Gestión del tiempo	0.97	0.06	0.98
AG. Autocontrol	0.96	0.08	0.96
AH. Autoconfianza	0.95	0.11	0.96
AI. Organización	0.97	0.06	0.96

Fuente: elaboración propia

Al existir sólo un factor, se analiza con la puntuación media del bloque de preguntas. Se obtiene un factor que explica el 90% de la varianza. Al existir solo un factor, no se realiza rotación. Los valores de unicidad o especificidad son bajos, lo que indica que las proporciones de esas variables explicada por el factor son elevadas. El valor medio de todas las preguntas es 5.2 (error típico 0.2), con una puntuación más alta en los menores de 30 años y en las personas de origen extranjeras. En la tabla 5 se observa que las personas menores de 30 años y las personas de nacionalidad extranjera puntúan más alto (6.1 en ambos casos). También parece que las personas con menos de 1 año desempleadas puntúan más alto que las personas con más de un año de desempleo. Las mujeres se sitúan por encima de la media con 0.5 puntos encima de los hombres.

TABLA 5. Valores Medios de las respuestas y valores p

	Media (error típico)	p valué
Todas	5.2 (0.1)	
Sexo		
Mujer	5.4 (0.2)	0.153
Hombre	4.9 (0.3)	
Edad		
Menor 30 años	6.1 (0.4)	0.017
Entre 31 /44 años	4.9 (0.2)	
Mayor de 45 años	5.1 (0.2)	
Nacionalidad		
Española	5.1 (0.2)	0.022
No española	6.1 (0.4)	
Tiempo desempleado		
menos de 1 año	5.5 (0.2)	0.041
> 1 año y otros	5.0 (0.2)	
Experiencia		
< 1 año	5.8 (0.4)	0.091
Entre 1 año < 5	5.3 (0.4)	
Entre 5 años y 10 años	5.0 (0.4)	
Más de 10 años	5.1 (0.2)	
Estudios		
Universitarios	5.5 (0.2)	0.126
Bachiller y FP	4.9 (0.2)	
E.S.O. y Primaria	5.4 (0.3)	

Fuente: elaboración media

El cuestionario incluye una pregunta abierta sobre qué otras competencias no incluidas anteriormente consideran importante desarrollar por su impacto en la empleabilidad. Como se puede ver en la Tabla 6. quedan reflejadas un total de 95 respuestas de otras competencias de interés no contempladas donde destaca el trabajo en equipo, flexibilidad y competencias tecnológicas.

TABLA 6. Otras competencias

Otras capacidades de interés no contempladas	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Tics	12	12.63	12.63
Contactos	4	4.21	16.84
Disponibilidad	13	13.68	30.53
Honradez	3	3.16	33.68
Mucho deseo de trabajar	1	1.05	34.74
Multitareas	4	4.21	38.95
Polivalencia	6	6.32	45.26
Resiliencia	10	10.53	55.79
Flexibilidad	20	21.05	76.84
Trabajo en equipo	22	23.16	100
Total	95	100.00	

Fuente: Elaboración propia

El análisis cualitativo complementa la investigación a través del análisis de las narrativas de las personas en situación de desempleo sobre qué supone la situación de desempleo en sus vidas, cómo se sienten y qué barreras encuentran para el acceso al empleo, así como qué fortalezas y oportunidades destacan. Cabe destacar que el análisis de contenido generó 42 categorías que se distribuyeron en tres catálogos: debilidad, amenaza y oportunidad que se comentan a continuación.

Catálogo 1: Debilidad

Las personas desempleadas extranjeras tienen dificultades para la homologación de sus titulaciones académicas, y les repercute para ejercer su profesión en nuestro país. Las competencias tecnológicas y la dotación de recursos son carencias que influyen en las posibilidades de inserción de las personas. Y, por último, el escaso conocimiento del mercado y de las salidas formativas y laborales, tiene repercusión en el proceso de búsqueda de empleo. Algún ejemplo de ratificación de las argumentaciones:

“Logré homologar el bachiller, pero el proceso se alarga demasiado y te lleva a renunciar a tú profesión” (H8.M-D.L.2.EX.N.SE).

“No acabe la ESO. Nunca trabajé y no sé bien qué hacer” (H6. H.D.C.1.E.N. O)

“No tengo ni móvil, así que tengo que dejar el número de telf. del albergue.” (H10. M.D.L.3.S. S).

Catálogo 2: Amenazas

Las exigencias del mercado laboral y la escasa correlación con las condiciones laborales ofertadas, es identificado como una amenaza. Además, los prejuicios hacia determinados colectivos hacen difícil su inserción. Los recursos de apoyo del territorio no se ajustan a las individualidades, tienen una visión homogénea y sancionadora. La desmotivación en el proceso de búsqueda de empleo al no tener resultados repercute en la autoestima y puede acarrear problemas de salud mental.

“Te llaman para dos días, y cobrando un salario social no te puedes arriesgar porque lo cortan” (H25. M.D.L.3.E.S.P-BAE-D-SL).

“Siento que no sirvo para nada” (H9. H.D.L.2.E.S.U.).

“Estuve con depresión, y estar desempleada no ayuda, porque le das muchas vueltas a la cabeza” (H25. M.D.L.3.E.S.P-BAE-D-D-P).

“No te vales por ti misma, la gente piensa que eres una vaga, tú te sientes así también” (H25. M.D.L.3.E.S.P-BAE-D-RS.)

“Piden experiencia, pero si no te dan una oportunidad cómo consigues la experiencia.” (H6. M.D.L.2.E.S. FP-BAE-D-FE).

Catálogo 3: Oportunidades

La participación en itinerarios de orientación genera rutinas y relaciones sociales, todas ellas, habilidades muy mermadas cuando el desempleo se prolonga. Especialmente valorado son los proyectos que contemplan acciones grupales de desarrollo competencial y contacto con empresas. La formación es identificada como una oportunidad especialmente cuando lleva asociada unas prácticas no laborales.

“Asistir a los proyectos me obligo a tener un horario.”. (H1. M.D.L.3.E.S.U)

“antes no me valoraba, ahora con 60 años me he descubierto”. (E7. H.D.L.4.E.S.S-BAE-O-Dc)

“Formarse, los certificados de profesionalidad son una buena opción. Los descubrí tarde” (E10. M.O.4.E.S.U-BAE-O-F)

“Los planes de empleo me permitirán cobrar el subsidio de mayores de 52 años que cotiza para la jubilación” (E10. M.O.4.E.S.U-BAE-O-Re).

5. CONCLUSIONES

El derecho al empleo sigue siendo un eje fundamental de los derechos humanos como recurso para la lucha contra la exclusión social. Se han presentado múltiples referencias que destacan la importancia de las políticas que promuevan no solo la

creación de empleo, sino también la calidad del mismo. Por eso el binomio entre educación y formación de calidad y el acceso al empleo digno es cada vez más necesario, más cuando entendemos el aprendizaje a lo largo de la vida requiere de competencias técnicas y transversales como compensadoras de desigualdades y de lucha por la justicia social. Los resultados aunque refuerzan el reconocimiento de las competencias en la empleabilidad, las competencias centradas en el desarrollo personal y menos con un puesto de trabajo concreto son menos valoradas. Quizás esta situación, puede entenderse con una visión del mercado laboral más tradicional, donde se entiende a la competencia profesional con el dominio de una serie de competencias técnicas y otras personales, pero, siempre vinculadas al “saber hacer” y “saber ser” y “saber estar” de este sector u ocupación. Las personas no focalizan sus esfuerzos en su propio desarrollo competencial como capacitante para hacer frente al futuro, sino, en las demandas competenciales del mercado laboral para su deseada inserción laboral.

En este contexto las narrativas de las personas desempleadas, se dislumbran como dificultades que afecta a su empleabilidad el escaso conocimiento del mercado laboral que repercute en sus posibilidades de conseguir un empleo. Con respecto a las personas inmigrante, la normativa de extranjería y las trabas administrativas para la homologación de las titulaciones de su país de origen, son señaladas como una barrera para la consecución de un empleo. Por tanto, la demanda de un sistema más flexible e individualizado a las particularidades de las personas, con el apoyo constante de un profesional de la orientación con habilidades de escucha y conocimiento profundo de las necesidades del mercado, son mencionadas como recursos. Es importante recordar que el papel de la formación y de las prácticas no laborales son identificadas como vías para mejorar el conocimiento del mercado y mejorar las competencias profesionales demandadas y la actualización necesaria. Pero también que para alcanzar la meta propuesta, no podemos obviar las barreras que ha ido empujando tales como la escasez de competencias tecnológicas así como de recursos para hacer efectiva esa búsqueda de empleo. Además, la salud mental y emocional destacan como indicadores relevantes en la situación de desempleo ya que la vulnerabilidad que acarrea, repercute en la pérdida de habilidades básicas y necesarias en el proceso de búsqueda de empleo como la organización, planificación, autoestima, etc.

En base a lo mencionado, es necesario ahondar en futuras investigaciones en los siguientes aspectos, por su repercusión en la capacitación y acompañamiento de las personas en momentos de vulnerabilidad:

1. *Fortalecimiento de las Políticas de Formación Continua y Accesible:* Los gobiernos, junto con instituciones internacionales como la OIT y la Unión Europea, deben impulsar políticas de formación continua que estén alineadas con las demandas actuales del mercado laboral. Esto debe incluir la promoción de plataformas de aprendizaje accesibles que permitan a los trabajadores de todos los sectores, incluidos los más vulnerables, adquirir competencias actualizadas. Los programas de certificación flexible, orientados a resultados, que validen las

competencias transversales y técnicas adquiridas a lo largo de la vida deben estar disponibles y ser reconocidos en el mercado laboral global.

2. *Tecnología y Digitalización como Herramientas de Inclusión*: Reforzar las competencias digitales de aquellas personas que carecen de ellas, mediante formaciones adaptadas a las necesidades y particularidades de las personas. A través de formaciones complementarias, como píldoras formativas, cortas y accesibles sobre herramientas digitales básicas, flexibles y disponibles en múltiples formatos (presenciales y en línea). Formaciones prácticas donde los participantes puedan practicar en un entorno guiado y programas de Mentoría donde mentores puedan guiarlas en el aprendizaje y uso de la tecnología en su vida diaria y laboral. Sin olvidar la creación de recursos en línea, que ofrezcan materiales de autoaprendizaje, tutoriales en video y foros de apoyo para resolver dudas.

Si bien la tecnología ha transformado el mercado laboral, también puede ser una herramienta poderosa para la inclusión social y laboral. Es fundamental que las políticas de empleo contemplen la alfabetización digital y el acceso a tecnologías como parte de la formación continua, garantizando que las personas vulnerables no queden rezagadas en la economía digital. Para ello, es necesario asegurar que los programas de capacitación digital sean gratuitos o subvencionados para aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Pues para prosperar en un entorno laboral digitalizado, adquirir competencias digitales es imprescindible.

3. *Orientación Profesional Integral y Personalizada*: La orientación no debe entenderse como un servicio puntual, sino como un proceso continuo que acompañe a las personas en su desarrollo profesional. Los centros de empleo, junto con las instituciones educativas y empresariales, deben crear redes de orientación accesibles en todo el ciclo laboral, desde la etapa educativa hasta la jubilación. Para personas en situación de vulnerabilidad, esta orientación debe incluir también apoyo psicosocial y asesoramiento en gestión emocional, lo que les permitirá manejar mejor las transiciones y las incertidumbres en el empleo.
4. *Innovación en Modelos de Empleabilidad para Personas Vulnerables*: El futuro del empleo exige nuevas soluciones. Es necesario explorar e implementar nuevos modelos de empleabilidad, como los programas de aprendizaje dual o el empleo protegido, que proporcionen tanto formación en el puesto de trabajo como condiciones laborales dignas. Además, se debe priorizar la implementación de nuevas políticas públicas de protección social para quienes, debido a su vulnerabilidad, tienen dificultades para ingresar o permanecer en el mercado laboral formal.
5. *Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo de Competencias*: Las alianzas entre los gobiernos, las empresas y las instituciones educativas serán fundamen-

tales para que la formación continua y el acceso al empleo decente se realicen de manera equitativa. Estas alianzas pueden facilitar programas de prácticas, mentoring y coaching que permitan a las personas adquirir experiencia laboral valiosa, mientras se preparan para transitar el mercado laboral cambiante.

REFERENCIAS

- Álvarez-Arregui y Arregui (2019). El futuro de la Universidad y la Universidad del Futuro. Ecosistemas de formación continua para una sociedad de aprendizaje y enseñanza sostenible y responsable. *Revista Aula Abierta*. 48,4,447-480. <https://doi.org/10.17811/ri-fie.48.4.2019.447-480>
- Atkinson, A. B., & Hills, J. (1998). *Exclusion, Employment and Opportunity*. London: The Joseph Rowntree Foundation.
- Benito Echeverría Samanes, J. (2020). *Proyectos de acompañamiento al empleo: Claves para la inserción laboral de colectivos vulnerables*. Ediciones Universidad de Navarra.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). *Employability in a Knowledge-Driven Economy*. New York: Palgrave Macmillan.
- Brown, P., Lauder, H., & Ashton, D. (2020). *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Incomes*. Oxford University Press.
- Castells, M. (1999). *La era de la información. Fin de milenio*. Alianza.
- Comisión Europea (Ed.) (2016). *Nueva agenda de capacidades para Europa. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad*. Commission European. <https://bit.ly/3ckOngq>
- Comisión Europea. (2020). *Informe sobre el Aprendizaje Permanente: Desafíos y Oportunidades*. Bruselas: Comisión Europea.
- Comisión Europea. (2021). *Annual Report on Employment and Social Developments in Europe*. European Commission.
- Comisión Europea (2021). *Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales*. Comisión Europea.
- Comisión Europea (2021). *Job quality in the OECD: Enhancing job quality in a changing world of work*. OECD Publishing.
- Cruz Roja Española. (2021). *Informe sobre la Empleabilidad y la Inclusión Social*. Madrid: Cruz Roja Española.
- Comisión Europea. (2022). *Digital Economy and Society Index (DESI) 2022*. <https://ec.europa.eu/digital-strategy/our-policies/desi>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. UNESCO.
- Gallie, D. (2013). *Economic crisis, quality of work, and social integration: The European experience*. Oxford University Press.
- Harvey, L. (2001). *Defining and Measuring Employability. Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120061011>

- Jennings, P. A. y Greenberg, M. T. (2009). The Prosocial Classroom: Teacher Social and Emotional Competence in Relation to Student and Classroom Outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://bit.ly/3haWKmU>
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*. American Sociological Review, 83(3), 1-22. <https://doi.org/10.1177/0003122418771942>
- Kupermic, G.P., Leadbeater, B.J. y Blatt, S.J. (2001). School social climate and individual differences in vulnerability to psychopathology among middle school students. *Journal of School Psychology*, 39(2), 141-159. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0022-4405\(01\)00059-0](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0022-4405(01)00059-0)
- Levitas, R. (2005). *The inclusive society? Social exclusion and New Labour*. Palgrave Macmillan.
- Martínez-Román, J. A., & Romero, I. (2017). The role of education and skills in facilitating the transition to work among young people. *European Journal of Education*, 52(4), 552-563.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *El trabajo decente: Agenda global*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Informe mundial sobre protección social 2021*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Informe mundial sobre el trabajo 2023*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2023*. Organización Internacional del Trabajo.
- OCDE. (2019). *El futuro del trabajo*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- OCDE. (2020). *Future of education and skills 2030*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- OCDE. (2021). *Job quality in the OECD: Enhancing job quality in a changing world of work*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- Oxley, H., & Morris, A. (2013). *The Impact of Skills on Productivity and Growth: A Policy Perspective*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1040.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2022). *Informe sobre desarrollo humano 2022*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Rodríguez-Mantilla, J. y Fernández-Díaz, M.J. (2015). Diseño y validación de un instrumento de medida del clima en centros de educación secundaria. *Educación XX1: Revista de la Facultad de Educación*, 18(1), 71-98. <https://bit.ly/3T67bFf>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. En S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. New York: Knopf.

- Standing, G. (2016). *The Corruption of Capitalism: Why Rentiers Thrive and Work Does Not Pay*. Biteback Publishing.
- UNESCO (2015). *Educación para la ciudadanía global*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO (2021). *Informe Global sobre Educación para Todos*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO (2022). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2022*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <https://es.unesco.org/gem-report>

