

Aprendizaje a lo largo de la vida: nuevas competencias para lograr una empleabilidad sostenible

Pedraza López Bonifacio

Universidad Complutense de Madrid UCM

bpedraza@ucm.es

Introducción, Objetivos y Metodología

En la actualidad está ocurriendo un proceso de cambio y transformación, motivado por el desarrollo de la digitalización y las exigencias de mantener entornos sostenibles. Las tendencias que están definiendo el nuevo contexto socioeconómico y laboral proponen productos y servicios innovadores que se crean y distribuyen mediante nuevas y variadas formas de organización y comunicación. Para actuar en este contexto será preciso construir una nueva *empleabilidad* marcada por nuevas competencias y habilidades, atenta a las innovaciones que se incorporen en los contextos actuales y que pueda responder a las transformaciones que ocurran en estos mismos entornos.

Muchos de los factores influyentes en la configuración del contexto económico y social actual ya aparecieron en periodos anteriores y han ido determinando y anunciando los cambios que están ocurriendo en este proceso actual de transformación y cambio constante. Muchos de ellos se han consolidado, formando parte del diseño estructural de nuestra sociedad actual (avances tecnológicos y nuevas herramientas de organización, de comunicación y de relación social) y otros aparecen como factores que favorecen la innovación, el crecimiento, el desarrollo y el progreso (nuevos desarrollos en Inteligencia Artificial y en sostenibilidad del entorno común).

El Consejo de la Unión Europea (2021) destaca que el momento actual exige que la sociedad, su ciudadanía y su economía estén más *cohesionadas* y sean más *inclusivas, digitales, sostenibles, ecológicas* y *resilientes*. Una sociedad que aspira a construir y mantener un ecosistema global, común y dotado de espacios diversos para la realización personal (garantía para elegir y disfrutar de oportunidades) y la convivencia común (garantía para el encuentro, la cooperación y la colaboración) ha de priorizar estrategias de educación y formación comunes para lograr este tipo de sociedades en un entorno permanente de formación.

Desde la Organización Internacional del Trabajo OIT (2021) se insiste en el reconocimiento formal del *aprendizaje permanente* como derecho universal y en la implantación de un sistema sólido de *formación a lo largo de la vida* que permita a las personas la adquisición de competencias, su perfeccionamiento y su reciclaje profesional.

Una *empleabilidad sostenible* y la posibilidad de lograrla mediante una estrategia de educación y formación moderna, innovadora y vinculada a las exigencias del entorno laboral y profesional actual, que permita construir sociedades como las definidas en el marco estratégico propuesto por el Consejo de la Unión Europea. No obstante, conviene no olvidar que los planes de educación y la formación se dirigen a personas que eligen y deciden en base a sus intereses y motivación personal, valorando las circunstancias del contexto económico y social actual y las aspiraciones a desempeñar en esta nueva configuración social.

Todas estas exigencias, señaladas por la Unión Europea (2021), responden a factores que definen y caracterizan esta sociedad en la que nos encontramos. Son factores que configuran y establecen las características y la diversidad de las sociedades actuales y determinan las herramientas que habrán de manejar todas las personas para responder mejor a los retos planteados. Estos factores también anuncian las nuevas capacidades que se necesitarán en el proceso de transformación que vivimos en la actualidad. Una transformación que viene marcada por la *tecnología*, la *digitalización*, la *ecología* y la *sostenibilidad*, en la que el protagonismo se centra en las personas y sus entornos, priorizando la calidad, las prácticas inclusivas, la sostenibilidad, el respeto a la diversidad y el progreso personal y social.

La *empleabilidad* es un término dinámico que adquiere validez en un contexto determinado y alude al activo de competencias, habilidades y capacidades de una persona y a su potencial para actuar en un entorno profesional y técnico específico.

En la actualidad, independientemente del lugar en el que habitemos, participamos en un contexto social global e interconectado, inmerso en un desarrollo hacia la transición ecológica y digital, con tecnologías

digitales y espacios de referencia social comunes. La pregunta que se plantea en este trabajo es *¿cómo alcanzar y mantener una empleabilidad sostenible para participar en el mundo contemporáneo, que dispone de un marco de aprendizaje permanente a lo largo de la vida?* Otras cuestiones que surgen ante esta situación y que aparecen vinculadas a esta cuestión principal y se refieren a: *¿A qué velocidad deberemos adquirir estas nuevas habilidades en este entorno de cambio tecnológico? ¿Qué nuevas capacidades nos obliga a adquirir el proceso de cambio climático y de cambio demográfico? ¿La economía verde y la economía del cuidado son nuevos sectores potenciales de crecimiento y desarrollo?*

Para responder de forma válida a esta cuestión, se realiza un análisis y una valoración exploratoria sobre la situación actual de nuestras sociedades y sus requerimientos competenciales para lograr una mejor *empleabilidad*.

- A. *Descripción, explicación, y validación de los factores y tendencias que influyen y conforman la sociedad actual.* Un estudio que se realiza a través de las constataciones que aparecen en informes de organismos y entidades relevantes en el ámbito internacional, europeo y nacional (Banco Mundial, Unesco, OIT, OCDE, Unión Europea...). En ellos se identifican y describen los factores que definen la situación de globalidad, de transformación y la interconexión entre las múltiples y diversas sociedades actuales. Un diagnóstico que avala la intervención para mantener y sostener sociedades donde se viva y trabaje con calidad (*empleabilidad sostenible*), en un entorno sostenible, diverso e inclusivo.
- B. *Identificación de nuevas competencias, habilidades y capacidades para un ámbito en el que destaca la ecología y la tecnología*

digital. Se demandan habilidades y capacidades para actuar en entornos personales y sociales y competencias técnicas y profesionales para trabajar en el contexto productivo y laboral. La educación y la formación adquieren un rol protagonista en la identificación de las competencias necesarias, en su adquisición a través de una oferta formativa adecuada y actualizada, y en su acreditación, promoviendo un entorno de *aprendizaje permanente a lo largo de la vida*.

C. *Observación de la estrategia iniciada para responder a esta situación de transformación y transición*. Se han propuesto, tanto por parte de Naciones Unidas, como por la Unión Europea, marcos estratégicos con iniciativas para promover un tránsito hacia contextos ecológicos y tecnológicos de ámbito global. Una serie de propuestas vinculadas a los *Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS* que, en el ámbito de la educación y la formación, se dirige a lograr una educación de calidad que garantice la promoción de oportunidades de *aprendizaje y formación permanente* para toda la ciudadanía.

Las conclusiones obtenidas, con la identificación, valoración y realización de este análisis, apuntan a la necesidad de establecer acciones conjuntas, globales y cohesionadas. Una intervención estratégica para lograr y mejorar los niveles de *empleabilidad* suficiente para construir y actuar en una sociedad en la que prima la inclusión y la sostenibilidad, con estructuras de educación y formación profesional sólidas que consoliden que toda la ciudadanía logre las competencias oportunas para participar en el mundo actual.

Por tanto, en una sociedad que cambia y se transforma de forma constante, incorporando procesos tecnológicos y digitales, afrontando los retos y desafíos que plantea un desarrollo sostenible, sobre la base de un proceso de transición ecológica, se precisa de una empleabilidad sostenible para toda la ciudadanía activa, que se alcanzará y mantendrá mediante un patrón de aprendizaje a lo largo de la vida que promueva, facilite y asegure la implicación efectiva de toda la ciudadanía.

Resultados

Las tendencias sociales, económicas, profesionales identificadas actualmente presionan hacia la necesidad de adquisición de competencias que permitan atender a las oportunidades de empleo que surgen en este nuevo contexto y a las exigencias de participación en el contexto actual de globalización e interconexión.

El efecto de la globalización marca la economía, la sociedad y el trabajo

Actualmente, nos encontramos en una economía globalizada y abierta, en la que tanto la digitalización, como la ecología condicionan e influyen en las relaciones financieras, comerciales y en la distribución de productos y servicios. La expansión de la economía financiera está configurando un entorno global más interconectado y con mayores posibilidades de desarrollo, de progreso y de crecimiento. Un proceso que nos puede convertir en una sociedad más cohesionada y con mayores oportunidades para todos, o convertirnos en dependientes de un sistema en el que la prioridad sea la rentabilidad de las inversiones realizadas. En algunos análisis se opta por el término de progreso, frente al de crecimiento y desarrollo.

Tal y como se constata en esta economía

globalizada, la *Inteligencia Artificial* (IA) estará aún más presente en nuestros sistemas financieros. También lo estará en las redes de energía y en todos los procesos administrativos. Este sistema de algoritmos constituye la materia prima para crear máquinas que piensen como las personas y aporten habilidades y capacidades que mejoren los procesos de crecimiento económico y, por tanto, nuestros modelos de calidad de vida. Una inteligencia que, en ningún caso, debiera sustituir, sino completar la actuación humana y colaborar con el desarrollo de nuevos proyectos sostenibles. Desde OIT (2019) se insiste en la necesidad de adoptar un encuadre en el desarrollo de la Inteligencia Artificial que se encuentre “*bajo control humano*”, de modo que se garantice que sean las personas quienes tomen decisiones que afecten al trabajo y no los algoritmos.

Se avanza hacia una nueva economía para una sociedad profundamente digitalizada, en la que destacan las redes sociales, lo instantáneo, la rapidez y la movilidad. Y en la que, a la vez, se consolida la desigualdad, tanto en lo económico, como en el acceso a la educación y a la Red. Una economía abierta, tanto a la individualidad y a la rentabilidad, como a la colaboración, al crecimiento y al progreso, que se implanta en todos los ámbitos, social y profesional, de forma acelerada. En esta economía del conocimiento aparecen nuevos sectores potenciales de crecimiento que marcarán el progreso y el bienestar de nuestras sociedades, como son:

- Según la ONU (2019) la *economía verde* es una economía reforzada por un volumen de inversión pública y privada que promueve la innovación, con un compromiso intenso para minorar las emisiones de carbono, optimizar la eficiencia energética y prevenir pérdidas de biodiversidad. Una economía con un potencial incremento de ingresos y empleo, que atiende al progreso personal y social y no solo al rendimiento o

crecimiento rentable.

- Desde la OIT (2021), la *economía de los cuidados* se orienta hacia el cuidado ofrecido en los servicios de salud, el cuidado de la primera infancia, el cuidado de personas vulnerables, de personas con alguna discapacidad, de personas con edad avanzada y los cuidados que se estiman para una larga duración. Un sector que se compromete con el progreso, el bienestar y la calidad de los servicios.

Ambos sectores, la economía de los cuidados y la economía verde, incorporan un modelo dirigido a consolidar el bienestar y la calidad de nuestros entornos. Los nuevos espacios y ecosistemas en los que habitamos requieren de nuevas habilidades para la relación social e interpersonal y para el cuidado, la atención personal y la intervención en la dimensión emocional. Toda la ciudadanía debe disponer de oportunidades para alcanzar los conocimientos y habilidades necesarias con el fin de lograr un futuro sostenible, inclusivo y con niveles suficientes de bienestar y calidad (ONU 2022).

La OIT (2018) insistió en que la economía del cuidado permitiría crear, en todo el mundo, en torno a 475 millones de nuevas ocupaciones para el año 2030. Esta transformación de la economía del cuidado exige un aumento de inversión pública en actuaciones que refuercen el cuidado de calidad y en políticas de educación y formación para actualizar las competencias de quienes participemos en esta realidad, ya sea desde la ciudadanía activa o desde la profesionalización.

Hasta ahora, nos encontrábamos con un fenómeno que creíamos consolidado, como es la deslocalización de actividades por parte de las economías desarrolladas hacia economías emergentes

(modelos que, en gran medida, acentúan situaciones de desigualdad o generan desequilibrios, cuyos efectos pueden considerarse positivos para una mayor convergencia entre economías con diferentes niveles de desarrollo).

Tal y como indican los análisis aportados por OCDE (2019), el proceso actual de producción de muchos productos se establece en diferentes emplazamientos geográficos. Una tendencia general que OCDE define como deslocalización de tareas con un nivel de exigencia competencial bajo, que significa perder un gran volumen de puestos de trabajo en economías con un alto nivel de desarrollo y, como consecuencia, un beneficio en países con procesos emergentes en sus economías o en vías de desarrollo.

Algunos análisis consideran que en un futuro cercano esta tendencia puede resultar inversa, dado que los costes de producción, afectados por este proceso de digitalización y automatización, se reducen y permiten que empresas de países desarrollados que se han visto afectadas por la deslocalización, vuelvan a recuperar estos canales de producción (intención de construir posibles modelos de mayor igualdad).

La exigencia de competitividad es un factor que determina las relaciones económicas y comerciales y, por tanto, las relaciones de producción y de trabajo. En esta sociedad compleja y global se tendrán que adquirir competencias y habilidades que nos permitan participar de forma sostenible, tanto en la iniciativa empresarial, como en los nuevos procesos que se incorporan en este entramado de relaciones económicas y comerciales que no permitan generar más desigualdad.

La aceleración en el proceso de cambio tecnológico y digital

La tendencia, cada vez más acelerada, de incorporar tecnología en nuestros espacios vitales, permite que se impulse el desarrollo de las TIC, incorporando innovación tecnológica en los procesos productivos y consolidando la aplicación de las nuevas tecnologías, a través de la tecnología digital.

Según el Banco Mundial (2019), la implementación de las nuevas tecnologías está desvaneciendo las fronteras de las empresas y son las plataformas digitales, las que aparecen como iniciativas más ventajosas para los nuevos mercados. El territorio de las relaciones comerciales, hasta ahora localizado en el entorno real o presencial, se convierte en este momento en espacio virtual, en el que se actúa y se ofrecen servicios, cuya materia prima, en muchos de los casos, son los datos y sus correspondientes algoritmos.

El informe publicado por el Banco Mundial (2019) reitera que la tecnología actual cambia la demanda de habilidades y competencias. Para actuar en este nuevo escenario se precisa de capacidades y competencias que permitan interactuar con herramientas digitales y con lenguajes comunes de intercambio para las relaciones organizativas y la comunicación tecnológica, a través de la digitalización.

En este mismo informe, el Banco Mundial (2019) destaca que los procesos de automatización están redefiniendo los puestos de trabajo y las capacidades requeridas en su desempeño. La demanda de habilidades cognitivas se incrementa (*pensamiento crítico, resolución de problemas complejos, autocontrol...*), al igual que las competencias socio conductuales avanzadas (*responsabilidad, empatía, colaboración, ...*). La necesidad de habilidades específicas, técnicas y profesionales para un empleo u ocupación están cambiando hacia competencias más compatibles con los entornos tecnológicos y digitalizados.

Es una evidencia que la automatización vuelve obsoletos algunos empleos. Las competencias necesarias para realizar tareas que se precisan en algunos empleos las pueden realizar máquinas, mediante procesos automatizados a través de estrategias de inteligencia artificial. Es cierto, como ya se ha indicado, que los empleos y las ocupaciones que requieren de una mayor interrelación personal son más difíciles de automatizar, al menos en su totalidad.

La innovación y la incorporación de procesos priorizados por la digitalización están dando lugar a nuevos tipos de empleo. La realidad actual nos muestra nuevas ocupaciones que van apareciendo y configurando los mercados laborales, ocupaciones que precisan de competencias y habilidades tecnológicas en el entorno digital.

El Banco Mundial (2019) confirma que los cambios producidos por la tecnología complican la tarea de definir con anticipación las habilidades específicas que se precisarán para muchos de los posibles empleos y las que quedarán obsoletas en un futuro cercano. La tecnología impacta de forma constante y determinante en la demanda de habilidades y competencias que el mercado productivo y laboral irá requiriendo.

De acuerdo con el avance en la implantación de la tecnología, algunas habilidades (y las personas trabajadoras que las poseen) adquieren una mayor relevancia en el mundo laboral por su influencia y la prioridad que provoca en determinados sectores este proceso de transición ecológica y digital. Se precisa de sistemas que nos permitan observar y analizar estas tendencias, al igual que sistemas que respondan con rapidez, claridad y oportunidad a estos cambios. En este ámbito de incertidumbre, la educación y la formación han de ofrecer respuestas valiosas en

la detección y anticipación de las necesidades que surgen, al igual que en la impartición, la adquisición de las competencias necesarias y en su acreditación.

Los riesgos en el cambio climático y su consecuente degradación ambiental.

El programa de Naciones Unidas (*Objetivos Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030*) identifica como áreas de atención prioritaria, la degradación medioambiental y el cambio climático.

Estos factores están poniendo en riesgo la actividad de algunos sectores productivos. En concreto, tal y como se indica por Naciones Unidas ONU (2021) existen evidencias que constatan que se están produciendo cambios en los patrones meteorológicos que ponen en cuestión la obtención de alimentos. También desde OIT (2019) se señala que los cambios en los climas y ecosistemas suponen graves efectos negativos en las personas, en los recursos de subsistencia y en las economías. Además, los informes generados por estas entidades internacionales señalan que se han incrementado las emisiones de gases de efecto invernadero, como consecuencia de la enorme explotación de recursos naturales y la generación de energía sustentada en combustibles fósiles.

Los documentos e informes elaborados por Naciones Unidas (2021) destacan algunos hechos en los que los científicos coinciden y que pueden explicar el alcance y gravedad de la situación actual:

- La densidad de los *Gases de Efecto Invernadero* (GEI) está aumentando de forma acelerada y con ella la temperatura media del planeta.
- La proporción de nieve y de hielo se ha reducido y, consecuentemente, el nivel del mar ha ascendido. También se ha producido un

calentamiento global de los océanos.

Estos hechos justifican la obligación y el interés común en realizar una transición ecológica y sostenible adecuada a las necesidades actuales del planeta. La Unión Europea incorpora en su estrategia común para los próximos años, una respuesta prioritaria a esta transición ecológica que permita mantener la sostenibilidad del contexto actual y el bienestar de quienes participamos en él.

Según los análisis realizados y la identificación de los riesgos actuales, se identifican algunos requisitos considerados como imprescindibles para el desarrollo y el crecimiento de nuestras sociedades, manteniendo la inclusión y la sostenibilidad como características fundamentales:

- La incorporación de empleos verdes, empleos ecológicos y sostenibles, con el apoyo de la adquisición de nuevas competencias y capacidades que permitan realizar estos empleos.
- El desarrollo de una economía verde con inversiones en tecnologías que limiten las emisiones contaminantes y mejoren nuestro ecosistema.
- La colaboración y el acuerdo que permita afrontar de forma conjunta los riesgos que se consideran de ámbito climático, con la finalidad de reducir su impacto.

Los desafíos señalados, como se ha insistido, afectan al conjunto de sociedades y obligan a intervenciones de carácter global, en las que el acuerdo y el compromiso de actuación debe estar garantizado por la comunidad mundial. El crecimiento y desarrollo de nuestras sociedades, al igual que su progreso, está hipotecado a estos compromisos de sostenibilidad y cuidado del entorno que habitamos.

Las habilidades y competencias que hemos de adquirir para alcanzar los compromisos y resultados propuestos nos permitirán responder y actuar con diligencia y acierto ante fenómenos como el cambio en el clima, la múltiple biodiversidad, la minoración del riesgo de catástrofes, el consumo y producción sostenibles y la implantación de la tecnología verde. La OIT (2019) avanza que la disponibilidad de competencias adecuadas facilitará la transformación estructural hacia una economía más verde en trabajos que respondan a estos desafíos emergentes. En la Tabla 1, se señalan algunos de los sectores y de los nuevos perfiles profesionales que aparecen como consecuencia de este proceso de transformación verde.

Tabla 1:

Perfiles profesionales en la transformación verde.

SECTOR	PERFILES PROFESIONALES NUEVOS
ENERGÍAS RENOVABLES	Instaladores; técnicos, gerentes de centrales; ingenieros especialistas calidad; ingenieros/diseñadores sistemas solares fotovoltaicos/aerogeneradores/biomasa.
BIENES Y SERVICIOS AMBIENTALES (INCLUSIÓN DE GESTIÓN DE AGUA Y RESIDUOS)	Técnicos en ingeniería ambiental; ingenieros de suelos, residuos y agua; técnicos en ciencia e ingeniería ambientales; técnicos en protección de la salud; científicos especializados en atmósfera y espacio exterior: conservacionistas de suelo y de agua; arquitectos paisajistas; ingenieros ambientales (planificadores de restauración, especialistas en certificación); analistas del cambio climático; ecologistas industriales y administradores de energía.
SERVICIOS DE CONSTRUCCIÓN	Carpinteros; fontaneros; electricistas; técnicos en calefacción; techadores; pintores y decoradores; yeseros; técnicos en servicios de construcción; gerentes de instalaciones; arquitectos; ingenieros; auditores y consultores en cuestiones de energía.
SECTOR MANUFACTURERO	Técnicos del control de la contaminación; auditores en cuestiones de energía; diseñadores de nuevos productos e ingenieros de producción.
AGRICULTURA Y SILVICULTURA	Técnicos agrícolas en diversificación de cultivos y en aplicación de tecnologías mejoradas; conservacionistas de suelos y agua; planificadores de la restauración ambiental; especialistas en recursos hídricos y técnicos en aguas residuales y meteorólogos especializados en cuestiones agrícolas.
SERVICIOS DE TRANSPORTE	Técnicos en mantenimiento de vehículos existentes (conversión a ecologización) y diseñadores de sistemas de transporte más ecológicos (ingenieros y analistas de sistemas).
TURISMO	Ecoturismo.
INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	Diseño de sistemas y procesos extractivos compatibles con el ambiente (ingenieros).

Los cambios demográficos y sociales

Todos los informes en el ámbito demográfico, elaborados por entidades de referencia, anticipan aumentos de población y movimientos provocados y avalados por la búsqueda de mejores condiciones para las personas y su bienestar. De acuerdo con el informe sobre población mundial, publicado por Naciones Unidas (2109), en la actualidad la población mundial asciende a 7.700 millones de personas. Y se considera que hasta 2050, esta población aumentará en 2.000 millones, alcanzando los 9.700 millones.

En este mismo informe de Naciones Unidas (2019) se confirma la tendencia imparable del envejecimiento de la población mundial. Las estimaciones señalan que para el 2050 el 16% de la población global tendrá más de 65 años. En el año 2021 la población mayor de 65 años se encuentra en torno al 9%.

Desde Naciones Unidas ONU (2019) también se indica que, algunos países mantienen tendencias de reducción en el tamaño de sus poblaciones, fundamentalmente motivado por la baja natalidad. Se trata de países desarrollados que experimentan bajas tasas de natalidad y la consolidación del envejecimiento de su población. Otra de las evidencias que se destaca en este informe es que las proyecciones actuales indican que, en diferentes países o áreas, la población disminuirá en mayor o menor medida. Este impacto se estima que se compensará con altas tasas de emigración.

Todos estos movimientos migratorios vendrán impulsados y provocados por las tendencias indicadas de baja natalidad en algunos territorios y el envejecimiento ocurrido en su población. Una situación que demandará perfiles personales y profesionales que mantengan la sostenibilidad de estas comunidades.

Estas proyecciones también vienen avaladas por otras entidades competentes en el análisis de tendencias demográficas globales. Tal y como se avanza por parte de OCDE (2019), en los países con economías desarrolladas, las tendencias demográficas son de envejecimiento de la población y, como consecuencia, se genera un incremento de la tasa de empleo y un aumento en la tasa de dependencia. Una situación que provoca necesidades para las personas

mayores y, consecuentemente, la ampliación de sectores vinculados a los servicios sanitarios y sociales. Estos sectores presentan una mayor dificultad para su automatización, dado que requieren de una mayor necesidad de competencias sociales e interpersonales. Esta tendencia muestra con claridad la incorporación y desarrollo de una economía centrada en los cuidados.

Los informes de Naciones Unidas ONU (2019) determinan que estos flujos migratorios serán de gran envergadura y supondrán cambios de población importantes en muchos países. Todos estos cambios y movimientos vendrán motivados e impulsados, entre otros factores, por la continua y creciente demanda de personas trabajadoras inmigrantes. En los informes referidos se anticipa que en torno a una de cada ocho personas en el mundo es migrante interno en su propio territorio de referencia y que una de cada treinta personas es migrante internacional.

Este flujo migratorio anuncia que la migración desencadenará un proceso que supondrá el aumento de los servicios de reconocimiento de competencias adquiridas por parte de las personas migrantes y será necesario la definición y desarrollo de sistemas de evaluación, acreditación y, por tanto, de actualización de aquellas competencias que se demanden en el territorio concreto (competencias adquiridas tanto por la vía formativa como por la vía experiencial).

En este sentido, la OCDE (2019) alerta de la necesidad de impulsar la integración de la población migrante, realizando esfuerzos para proporcionar competencias lingüísticas, el reconocimiento y acreditación de sus títulos y cualificaciones y la integración de las personas inmigrantes, tanto en el funcionamiento del sistema educativo, como en la dinámica del mercado laboral.

Como consecuencia de esta realidad, desde la OIT (2021) se señala que este proceso de movilidad y desplazamientos permanentes en el territorio nos anticipa la construcción de sociedades más tolerantes, pacíficas, inclusivas y seguras, en las que se nos exigirá la adquisición de competencias de ámbito personal y social, como la escucha, la negociación, la mediación y la construcción de la tolerancia y la diversidad.

Conclusiones

Las conclusiones propuestas responden al análisis realizado a partir del diagnóstico y el contenido aportado por los diferentes informes y documentos referenciados: a) el conocimiento e identificación de los factores que están definiendo los nuevos contextos sociales y económicos; b) la definición de las nuevas competencias que se requieren para estos nuevos entornos; c) la necesidad de impulsar la construcción de una *empleabilidad sostenible* y accesible; d) la función de la educación y formación profesional (aprendizaje permanente) y su consecuente financiación; y e) las iniciativas que poner en marcha, tanto en el ámbito común y global, como en nuestros entornos próximos.

Las conclusiones apuntan a modelos de referencia general, en los que se precisa la concreción de medidas ajustadas a las diferentes situaciones económicas, sociales y laborales de las diferentes sociedades actuales:

1. El punto de partida común y compartido por las sociedades actuales es un entorno definido por nuevas competencias, habilidades y capacidades requeridas por la transición ecológica y digital. Los informes analizados destacan los mismos factores de influencia y las mismas tendencias en esta sociedad global. Las tendencias que aparecen se identifican con cambios tecnológicos, digitales, ecológicos, demográficos, climáticos... que suponen desafíos para la sostenibilidad y el desarrollo de sociedades inclusivas donde sean una prioridad la igualdad y el respeto a la diversidad.
2. La empleabilidad se define como un término dinámico que se forma a partir las competencias adquiridas y del nivel de cualificación demandado para participar en contextos definidos por factores de ámbito tecnológico, ecológico y social. El reto es definir cuál es la empleabilidad idónea y necesaria para el nuevo entorno económico y social (empleabilidad sostenible) que garantice la participación y la inclusión de todas las personas.
3. Surge con energía la demanda de nuevas competencias y habilidades de ámbito social y personal para actuar en espacios ciudadanos y en entornos profesionales y laborales, donde las emociones, las relaciones personales y la interacción social son clave. Las nuevas tecnologías y su impacto, la incorporación de la realidad digital y la exigencia para la sostenibilidad redefinen competencias específicas para contextos donde la automatización crece y ocurre una transición global.
4. La revolución tecnológica y digital está modificando el mercado laboral que conocemos. Los rasgos que definen el entorno actual se dirigen hacia la aparición de ocupaciones y puestos de trabajo digitales, la modificación de ocupaciones actuales, la obsolescencia de ciertos puestos de trabajo, el relevo de personas por la tecnología, los cambios en las ocupaciones habituales y en los procedimientos de contratación, y el incremento de formatos de trabajo diferentes.

5. Las iniciativas aprobadas se acuerdan en marcos estratégicos conjuntos con la finalidad de garantizar un marco de progreso, de desarrollo y crecimiento sostenible, que no genere desigualdad. Las competencias necesarias para participar en la sociedad actual se han de adquirir por parte de toda la ciudadanía, con el fin de evitar brechas que dificulten las relaciones y el acceso a oportunidades. Las habilidades demandadas en la actualidad atienden a la capacidad de análisis y solución de problemas complejos, al desarrollo cognitivo y pensamiento crítico, a la colaboración y el trabajo en equipo y a la resiliencia y la adaptabilidad.
6. La estructura de educación y formación protagoniza el desarrollo y mantenimiento de una empleabilidad sostenible para un mundo globalizado, en continuo avance tecnológico y digital, con una amenaza hacia la desigualdad y la creación de brechas entre la población. La demanda de nuevas competencias reclama la fortaleza de un entorno de aprendizaje y formación permanente que aspira a construir sociedades sostenibles, inclusivas y con prioridad hacia la diversidad y la calidad para todas las personas.

Referencias

- Banco Mundial (2020). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2020. El comercio al servicio del Desarrollo en la era de las cadenas de valor mundiales*. Banco Mundial, Washington, DC 20433.
- Banco Mundial (2019). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2019: La Naturaleza cambiante del Trabajo*, cuadernillo del “Panorama General”, Banco Mundial, Washington, DC licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0160.
- Consejo de la Unión Europea (2021). Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030). Diario Oficial de la Unión Europea C66/1 de 26/02/2021.
- Consejo de la Unión Europea (2018). Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. Diario Oficial de la Unión Europea C1898/1 de 04/06/2018.
- Consejo Económico y Social España (2021). *La digitalización de la economía*. Informe 01/2021. Actualización del Informe 3/2017. CES Departamento de publicaciones. NICES: 792/2021.
- Consejo Económico y Social España (2018). *El futuro del trabajo*. Informe 03/2018. Actualización del Informe 3/2017. CES Departamento de publicaciones. NICES: 752/2018.
- GlobalCAD SERVICES (2021). *GREEN economy and Climate Change A driver for a more sustainable development*. <https://globalcad.org/wp-content/uploads/2020/03/2.GREENECONOMY.pdf>
- Kaplan, J. (2018). *Inteligencia Artificial: Lo que todo el mundo debe saber*. Teell Editorial.
- Lantarón, B.S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, nº14 (1) pp. 67-84.
- Llinares Insa, L., Cordoba Iñesta, A.I. & González Navarro, P. (2020): La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social?, CIRIEC-España, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº36, 2020, pp. 313-363.
- Naciones Unidas (2015). *Objetivos de Desarrollo del Milenio, metas e indicadores*. Asamblea General.

- Documentos Oficiales. Septuagésimo periodo de sesiones. Suplemento n°1. Nueva York. ISSN 0252-0036.
- Naciones Unidas (2015). *Acuerdo de París*. https://unfccc.int/sites/default/files/spanish_paris_agreement.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2019). *Estrategia de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. Fundación Santillana 2019 (para la edición en español).
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2015). *Perspectivas de la OCDE sobre la economía digital 2015*. París 2015. (Publicado originalmente por la OCDE en inglés y francés con los títulos: OECD Digital Economy Outlook 2015 Perspectives de l'économie numérique de l'OCDE 2015).
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2021). Llamamiento mundial a la acción. Para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2021). *Configurar las competencias y el aprendizaje permanente para el futuro del trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, 2021. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2021). *El futuro del trabajo en el sector educativo en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente*. Departamento de Políticas Sectoriales. Ginebra 2021.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2019). *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2019). *Competencias Profesionales para un futuro más ecológico. Conclusiones Principales*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2019). *Competencias para un futuro más verde. Desafíos y factores propicios para el logro de una transición justa*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2018). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. Ginebra 2018.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Sostenibilidad medioambiental con empleo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra 2018.
- Organización Internacional del Trabajo OIT (2008). *Conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión.
- UNESCO (2021). *La Generación del Aprendizaje. Invertir en Educación en un mundo en proceso de cambio*. Informe de la Comisión Internacional para el Financiamiento de Oportunidades Educativas Globales.