



Acceso al empleo en la Agenda 2030*

por Tatsiana Ushakova

¿Podríamos afirmar que, si no se hubieran proclamado los objetivos del desarrollo sostenible, habría habido que inventarlos en todo caso? Aseguran la vida, que, en esencia, se compone de “acción y movimiento”, y se construye en torno al “sistema de metas hacia las cuales se disparan nuestros actos y avanzan nuestros movimientos...”¹.

La Agenda 2030 se aprueba el 25 de septiembre de 2015 por la [Resolución 70/1](#) de la Asamblea General de las Naciones Unidas (AG de la ONU), que incorpora el documento titulado “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. Se trata de un compromiso muy ambicioso, expresado en 17 objetivos (ODS) con sus respectivas 169 metas, de carácter integrado e indivisible, en que confluyen las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. La Agenda se define como un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad que tiene por objeto fortalecer la paz universal dentro del concepto más amplio de la libertad. Todos los países, todas las partes interesadas y todas las personas se comprometen a hacerlo suyo por medio de una alianza revitalizada con el fundamento en una mayor solidaridad con los más necesitados y vulnerables. Además, en virtud de la [Resolución 71/313](#) de la AG de la ONU, de 6 de julio de 2017, se aprueba el Anexo con indicadores para medir los avances en la consecución de los objetivos de la Agenda 2030.

1. Objetivos para el acceso al empleo

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.

Metas	Indicadores
8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento	8.3.1 Proporción de empleo informal en el sector no agrícola, desglosada por sexo.

* El presente artículo reproduce la ponencia presentada en el seminario virtual de la Universidad de Alcalá *Facilitar el acceso al empleo y reforzar las competencias. Reflexiones desde la perspectiva institucional universitaria, docente e investigadora*, que se celebró el 5 de abril de 2022, en el marco del PID UAH “¿Dónde quieres ir mañana?” y la Iniciativa interuniversitaria de la OIT para la justicia social, el trabajo decente y los ODS, organizado por el GID UAH “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral” y el GTA 2030 UAH “Alianzas para el futuro del trabajo”.

¹ Ortega y Gasset, J. (1955), *El tema de nuestro tiempo*, 8ª ed., Colección Austral, Espasa-calpe, Madrid, p. 88.

de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	
8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	8.5.1 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad. 8.5.2 Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.
8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	8.6.1 Proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación.
8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.	8.9.1 PIB generado directamente por el turismo en proporción al PIB total y a la tasa de crecimiento. 8.9.2 Proporción de empleos en el sector del turismo sostenible respecto del total de empleos del turismo.
8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.	8.b.1 Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo.

De manera sistemática, cabe agruparlas en función de los aspectos siguientes: la creación del empleo, la calidad del empleo, la relevancia del turismo como sector que genera oportunidades de empleo y el acceso de los jóvenes y otros colectivos vulnerables. De hecho, la preocupación por la situación de los jóvenes se pone de manifiesto en tres de las cinco metas. Además, parece que la meta 8.9 se ha diseñado para los países con un importante peso del turismo en la economía, como es el caso de España.

Es bien sabido que la pandemia ha mermado las expectativas de consecución de las metas. Aunque también es cierto que, incluso antes de la pandemia, los resultados estaban lejos de los propósitos iniciales. El [Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2021](#) reconoce que, “si el cambio de paradigma... se hubiera adoptado plenamente en los últimos seis años, el mundo habría estado mejor preparado para hacer frente a esta crisis...”. Así, en 2019, la tasa de los jóvenes sin empleo, estudios y formación arrojaba las cifras de un 31.1 por ciento en las mujeres jóvenes y un 14 por ciento de los hombres jóvenes, y se anunciaba su aumento tras la pandemia.

En este sentido, podemos observar la relación estrecha que muestran las tres metas relativas al empleo del ODS 8, en su vertiente del trabajo decente para todos, y las tres metas del ODS 4 que pretende garantizar el aprendizaje permanente para todos.

ODS 8 (Metas)	ODS 4 (Metas)
8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.	4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento
8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar	4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos

<p>el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	<p>necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.</p>
--	--

En concreto, la meta 4.4 alude explícitamente a la necesidad de aumentar las competencias necesarias para el acceso al empleo.

La Unión Europea (UE) ha suscrito una serie de documentos relevantes, en general en forma de recomendaciones, que incorporan los ODS de la ONU como fuente de inspiración y de aplicación en el ámbito de la Unión, entre otros, la [Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave² para el aprendizaje permanente](#) (DO C 189, de 4.6.2018). El Documento exorta a los Estados miembros a contribuir al desarrollo de las competencias clave prestando especial atención los ODS de las Naciones Unidas, “... en particular dentro del objetivo 4.7, en la educación, la formación y el aprendizaje, incluso intensificando la adquisición de conocimientos relativos a la limitación de la naturaleza polifacética del cambio climático y utilizando recursos naturales de un modo sostenible”, e “informar a través de los marcos e instrumentos existentes en el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET2020) y cualquier marco que le suceda³ sobre las experiencias y los avances en la promoción de las competencias clave en todos los sectores de la educación y la formación, incluido el aprendizaje no formal y, en la medida de lo posible, informal”.

El [Informe conjunto del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación \(ET 2020\)](#) “Nuevas prioridades para la cooperación europea en educación y formación”, que coincide con el año de la adopción de la Agenda 2030, resalta como ámbito y reto principal núm. 1: “Conocimientos, capacidades y competencias pertinentes de alta calidad, obtenidas mediante el aprendizaje permanente, centradas en los resultados de aprendizaje en favor de la empleabilidad, la innovación, la ciudadanía activa y bienestar”, y, como medida concreta, propone “promover la pertinencia de la educación superior para el mercado de trabajo y la sociedad, en particular mediante una mejor comprensión y previsión de las necesidades y salidas del mercado de trabajo, por ejemplo, el seguimiento de la carrera de los titulados de educación superior, el fomento de la elaboración de los planes de estudio, el aumento del aprendizaje en el lugar del trabajo y una cooperación reforzada entre las instituciones educativas y el sector empresarial”.

² En 2006 el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea adoptaron la [Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente](#). En dicha Recomendación, se pedía a los Estados miembros que desarrollasen “la oferta de las competencias clave para todos en el contexto de sus estrategias de aprendizaje permanente” y utilizarasen las “Competencias clave para el aprendizaje permanente – un marco de referencia europeo”. DO L 394 de 30.12.2006. Desde su adopción, la Recomendación sirvió de documento de referencia esencial para el desarrollo de la educación, la formación y el aprendizaje orientados a las competencias.

³ Actualmente, le ha sucedido un nuevo 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), aprobado por la [Resolución del Consejo](#) y publicado en el DO C 66/1, de 26.2.2021. En el contexto de la Agenda 2030, la UE pretende fomentar la cooperación con otros países y posesionarse “como socio clave en la educación a nivel mundial...” (párr. 5, p. 4).

2. Competencias para el acceso al empleo

Se afirma que “[p]ara prosperar en el mundo actual y hacer frente a futuras transformaciones de la sociedad, la economía y el mercado laboral, todas las personas deben tener los conocimientos, capacidades, competencias y actitudes adecuados” (2021/C 66/01, p. 4). De este modo, podemos observar que las competencias se mencionan junto con los conocimientos, capacidades y actitudes. Al mismo tiempo, en la definición de las **competencias**, en particular, de las **competencias clave**, estos tres elementos forman parte del concepto comprendido como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes, en las que: los **conocimientos** se componen de hechos y cifras, conceptos, ideas y teorías que ya están establecidos y apoyan la comprensión de un área o tema concretos; las **capacidades** suponen la habilidad para realizar procesos y utilizar los conocimientos existentes para obtener resultados, y las **actitudes** describen la mentalidad y la disposición para actuar o reaccionar ante las ideas, las personas o las situaciones⁴.

En este panorama confuso de las construcciones dogmáticas e institucionales sobre las competencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es preciso adoptar un planteamiento dialéctico, estrechamente vinculado al imperativo del aprendizaje a lo largo de la vida o permanente. Al respecto, afirma Stanislas Dehaene, matemático y psicólogo, profesor en el Collège de France, que más que ser integrantes de la especie de *homo sapiens*, formamos parte de la de *homo docens*, que enseña a sí misma⁵.

Siguiendo esta línea de razonamiento, por un lado, comprendemos el aprendizaje como búsqueda [Dehaene (2019), 32 ss.]. Aprender implica hallar una combinación óptima de parámetros. De este modo, si concebimos el aprendizaje como un proceso de búsqueda, la tarea es poner ese deseo al alcance de aquel que lo aspira, hacer nacer ese deseo y proporcionarle los medios de satisfacerlo. Así, intentamos encontrar un algoritmo de aprendizaje de eficacia óptima para su uso en cualquier sistema. Nos sirve para el aprendizaje en el proceso de formación y en el proceso de “aprender a aprender”, y nos sirve para encontrar el empleo que más se adecúe a nuestras expectativas, posibilidades y realidades. De este modo, incorporamos la búsqueda de empleo en el proceso de aprendizaje.

Por otro lado, podemos concebir el aprendizaje como recompensa [Dehaene (2019), 54 y 248 ss.]. En este marco, aprender significa optimizar la función de recompensa. Así, se incorpora en el proceso de aprendizaje las acciones de reaccionar y de autoevaluarse, en virtud de la técnica de “aprendizaje por recompensa”. La recompensa puede manifestarse en el aprendizaje en sí, como satisfacción de haber adquirido el conocimiento, o traducirse en un valor añadido, en forma de una evaluación deseada, por ejemplo, una nota sobresaliente, de una carrera culminada y, por último, de un empleo adecuado a los estudios. En este sentido, el acceso al empleo puede considerarse como recompensa por el aprendizaje.

¿Cuáles podrían ser los ingredientes de la receta para obtener la recompensa anhelada? De todos los elementos, en primer lugar, destaca el aprendizaje activo, que supone una actitud de implicación. En segundo lugar, se perfila la curiosidad como motor del aprendizaje. En relación con el mercado de trabajo, consiste en encontrar ámbitos nuevos y accesibles, los que llamamos “yacimientos” o “nichos” de empleo. En tercer lugar, se trata de “optimizar”, en el sentido de saber perder el tiempo y dejar el espacio al azar, lo que podríamos llamar “una búsqueda estocástica” [Dehaene (2019),

⁴ Citado por [Competencias clave](#).

⁵ Dehaene, S. (2019), *¿Cómo aprendemos? Los cuatro pilares con los que la educación puede potenciar los talentos de nuestro cerebro*, Barcelona: Siglo Veintiuno, p. 25. (Edición al cuidado de Y. Sevilla y L. Padilla López, traducción de D'Alessio, J.

53]. El adjetivo evoca la “habilidad de conjurar” (en griego), la teoría de probabilidades matemática y las “fluctuaciones indeterminadas”, cuando el cerebro “se comporta como un estadístico que recopila múltiples muestras antes de llegar a una conclusión sólida” [Dehaene (2019), 53]. Así, en su muy citado pasaje de *Emilio o De la educación*, Jean-Jacques Rousseau sugiere: “¿Me atreveré a exponer aquí la mayor, la más importante, la más útil regla de toda la educación? No se trata de ganar tiempo, sino de perderlo”⁶.

Tatsiana Ushakova
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá

⁶ “Oserai-je exprimer ici la plus grande, la plus importante, la plus utile règle de toute éducation ? Ce n'est pas de gagner du temps, c'est d'en perdre”.