



El valor de las competencias transversales en personas vulnerables. Una visión cualitativa

Carolina González-Melgar¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8426-2152>

Email: gonzalezmcaraolina@uniovi.es

Covadonga Rodríguez-Fernández²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1082-528X>

Email: rodriguezcovadonga@uniovi.es

Universidad de Oviedo¹²

RESUMEN

El empleo precario y el desempleo se están generalizando en nuestra sociedad como un problema estructural que se asocia con el aumento de la vulnerabilidad. El papel y la utilidad de la formación a lo largo de la vida a través de itinerarios individualizados que contemplen habilidades especialmente actitudinales son el objeto de nuestra investigación. A este respecto se presenta un diseño de investigación cualitativo sobre qué competencias tienen mayor repercusión en la inserción laboral. La muestra integra 525 personas desempleadas en situación de vulnerabilidad de Asturias que participan en proyectos de búsqueda de empleo. Como resultados cabe destacar que las competencias son valoradas, especialmente aquellas relacionadas con habilidades personales. Los resultados destacan el papel de la formación en competencias a lo largo de la vida que tengan impacto laboral, personal y social.

Palabras claves

Orientación, competencias, desempleo, vulnerabilidad, aprendizaje a lo largo de la vida

O valor das competências transversais em pessoas vulneráveis

RESUMO

O emprego precário e o desemprego estão se disseminando em nossa sociedade como um problema estrutural associado ao aumento da vulnerabilidade. O papel e a utilidade da aprendizagem ao longo da vida por meio de caminhos individualizados que incluem especialmente habilidades de atitude são o tema de nossa pesquisa. Nesse sentido, apresentamos um projeto de pesquisa qualitativa sobre quais habilidades têm o maior impacto sobre a empregabilidade. A amostra inclui 525 pessoas desempregadas em situações vulneráveis nas Astúrias que participam de projetos de busca de emprego. Os resultados mostram que as competências são valorizadas, especialmente aquelas relacionadas às habilidades pessoais. Os resultados destacam o papel da aprendizagem ao longo da vida em competências que têm um impacto trabalhista, pessoal e social.

Palavras chave

Orientação, habilidades, desemprego, vulnerabilidade, Aprender ao longo da vida

The value of transversal skills in vulnerable people

SUMMARY

Precarious employment and unemployment are becoming widespread in our society as a structural problem associated with increased vulnerability. The role and usefulness of lifelong learning through individualised pathways that include especially attitudinal skills are the subject of our research. In this respect, a qualitative research design is presented on which skills have the greatest impact on employability. The sample includes 525 unemployed people in vulnerable situations in Asturias who participate in job search projects. The

ISSN: 2340-6194

DOI: <https://doi.org/10.17811/ria.5.1.2023.15-20>



results show that competences are valued, especially those related to personal skills. The results highlight the role of lifelong learning in competences that have a labour, personal and social impact.

Keywords

Guidance, skills, unemployment, vulnerability, Learning throughout life

1. Introducción

La UNESCO (2021) manifiesta que la gran apuesta que deben hacer los Estados en el siglo XXI debe ser la potenciación de una ciudadanía universal, corresponsable, emancipadora y con alta intensidad de acción para el desarrollo y consolidación de sociedades democráticas que garantice una calidad de vida y un bienestar social básico para la población. La tarea no es fácil porque los caminos que se transitan no siempre llevan al lugar previsto y en ocasiones aparecen bifurcaciones que al no estar bien señalizadas generan problemas de distinto signo. Al final nos encontramos con una participación social desequilibrada donde las situaciones de vulnerabilidad emergen en múltiples planos generando una desigualdad social que puede llegar a ser crónica en algunos colectivos.

La investigación de Vega, Aramendi y Garín (2012) ya nos informaba hace una década que España es uno de los países en Europa que ha registrado un mayor aumento de la población en riesgo de pobreza y exclusión social. Esta realidad ratifica un debilitamiento del Estado del bienestar que se va asociando progresivamente a un empeoramiento de las condiciones de la calidad de vida lo que incrementa las desigualdades de ahí que aquellos sectores que estaban en situación de riesgo siguen en la misma situación y, lo peor, es que en muchos casos su situación ha empeorado.

Esta debilidad del sistema (Castel, 1992) se ha querido paliar invirtiendo recursos de las políticas sociales desde la creencia que la exclusión social es un proceso reversible. Por ello, plantear estrategias que ayuden a mejorar la empleabilidad de las personas se está considerando como una demanda socioeconómica y política de primer orden cuando se quieren revertir las situaciones de exclusión social (González-Melgar, 2023).

Los organismos internacionales han dado la voz de alerta y han empezado a poner el foco de atención en las competencias presentándolas como un elemento fundamental para favorecer la productividad, la innovación y mejorar el acceso al mercado laboral (OCDE, 2015).

La idea que subyace a este enfoque avala una positiva repercusión en la cohesión y la justicia social ya que reduce una desigualdad estructural que está siendo ampliamente aceptada entre los responsables políticos de la mayoría de los países desarrollados, algo con lo que discrepamos abiertamente. Desde esta perspectiva la carrera profesional se asocia con itinerarios de formación a lo largo de la vida que pongan el foco en el desarrollo competencial lo que revitaliza un aprendizaje formal, informal y no formal que en nuestro contexto cultural se asocian con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su máxima de “no dejar a nadie atrás” y las propuestas que se hacen desde la OIT (2020) donde se subraya la necesidad de potenciar la educación y la formación como arma de defensa contra la nueva vulnerabilidad (González-Melgar, 2022).

Atendiendo a estas cuestiones hemos desarrollado una investigación en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias que ha tenido como referencia los objetivos que se presentan a continuación:

- conocer la percepción de las personas desempleadas sobre el mercado laboral y las competencias más demandadas.

- profundizar sobre las posibles barreras y obstáculos a los que deben hacer frente los segmentos de población más vulnerables en su proceso de búsqueda de empleo.

2. Enmarque y justificación teórica

La exclusión a medida que se cronifica repercute negativamente en la capacidad de participación de la ciudadanía dado que limita su capacidad de integración y favorece el establecimiento de círculos viciosos que al retroalimentarse dificultan las posibilidades de acceder y a desarrollar itinerarios personales, sociales y profesionales. En nuestro caso consideramos que cuando se despliegan políticas sociales coherentes se pueden cambiar estas situaciones de desamparo, por tanto, la exclusión social debe plantearse como una experiencia vital reversible ya que en ella concurren condicionantes situacionales glocales que pueden potenciarla, mitigarla o eliminarla. En el escenario de cambio que se dibuja la carrera profesional ya no se presenta como un continuo, sino un camino con entradas y salidas del mercado laboral (Perrenoud, 2008) incorporados en un entorno científico, tecnológico, económico y político dinámico y situacional que aboga por la innovación continua que actúa directamente en las competencias.

Este enfoque lleva implícito una auténtica revolución ya que es necesario generar modelos de capacitación fundamentados en estrategias corresponsables que faciliten los procesos de tránsito entre las etapas de manera vertical, horizontal y transversal lo que sitúa al aprendizaje a lo largo de la vida en un mecanismo de adaptación y evolución imprescindible en la sociedad actual (Álvarez-Arregui y Arreguit, 2018).

En nuestro contexto, el mercado laboral español, vienen manifestando dificultades en las últimas décadas para establecer unas relaciones equilibradas entre las empresas con la oferta de mano de obra de quienes buscan empleo. Esto explica que, aunque nuestro país cuenta con casi tres millones de personas en situación de desempleo, muchas organizaciones no encuentran a los candidatos idóneos.

Tal y como señala por ejemplo el “Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España” (2021) estas dificultades suponen que de todas las vacantes existentes casi una de cada diez (el 9%) se queda sin ocupar. Un porcentaje que en algunos perfiles y zonas geográficas puede dispararse hasta el 60%. Es lo que sucede, por ejemplo, en el Principado de Asturias, donde seis de cada 10 puestos de trabajo vinculados a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) no se cubren.

La capacitación competencial cobra ahora un papel protagonista tal y como señala el informe “El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas” (2019), que ratifica la escasez de las denominadas soft-skills en los entornos empresariales, especialmente en cualidades como la empatía, la adaptabilidad y la comunicación, lo que avala anteriores investigaciones (Alles, 2007; Perrenoud, 2008).

El cambio de situación hace necesario revitalizar la educación y la formación como vías reguladoras que faciliten el acceso a un empleo.

A pesar de que son muchos los programas de formación para el empleo que pretenden acreditar competencias a través de certificados de profesionalidad los resultados no son los esperados en cuanto a la reducción de las desigualdades lo que nos aleja de una mayor cohesión y justicia social (OCDE, 2015).

El problema lo volvemos a encontrar en la rigidez de los modelos educativos y de formación vigentes ya que se requiere desarrollar conocimientos y capacidades distintos lo que conlleva poner más énfasis en el trabajo en equipo y la educocomunicación lo que necesariamente conlleva unas actitudes profesionales y personales diferentes (Álvarez-Arregui, 2019).

La orientación también cobra un mayor protagonismo en este contexto tal y como señala el Informe McKinsey (2018) que la presenta como bien público (contribución a la sociedad) y privado (promueve el bien del individuo) simultáneamente. Es decir, internacionalmente se está avalando un desarrollo competencial ligado al incremento de las capacidades de aprendizaje, adaptación, resiliencia y espíritu colaborativo que permita dar respuestas sostenibles a las necesidades, expectativas y demandas de un mercado laboral que transita hacia estructuras más planas y transversales. Sin embargo, dentro de los programas de acompañamiento y orientación laboral venimos detectando que los itinerarios de desarrollo competencias están desajustados de la necesidad de seguir investigando y profundizando sobre estas cuestiones.

3. Material y método

Los objetivos anteriores se han abordado desde un estudio empírico que incorpora en su diseño una metodología cualitativa. Algunas referencias de interés sobre la investigación pueden visualizarse en la tabla adjunta.

3.1. Muestra

Los participantes forman parte de las personas que están en desempleo en Asturias y que participan en proyectos de acompañamiento en la búsqueda de empleo.

Los listados de referencia fueron proporcionados por la Fundación Acción contra el Hambre, entidad de referencia en la ejecución de proyectos de acompañamiento y orientación laboral, en el año 2020-2021.

La muestra inicial se estableció en 525 personas. Una vez revisados los 6 proyectos de acompañamiento que desarrolla la entidad en Asturias, tramitadas las posibilidades de colaboración la muestra final quedó cerrada en 407 personas.

Los resultados que se presentan en este artículo se refieren a las 37 personas desempleadas a las que se realizaron entrevistas en profundidad y a otras 10 que estuvieron de acuerdo en que recogieramos sus historias de vida. Este procedimiento se llevó a cabo para clarificar en los resultados cuantitativos, pero fundamentalmente para dar voz a un colectivo al que le es muy difícil expresar lo que siente por múltiples razones que iremos abordando en este y en otros artículos en los que se está trabajando.

3.2. Instrumento y procedimiento

A partir de la revisión de diferentes instrumentos y de la bibliografía correspondiente se optó por la realización de entrevistas e historias de vida. La escala de medida se diseñó a partir de un sistema de dimensiones, subdimensiones e indicadores que se basa en las aportaciones de distintos autores (Kuperminc et al., 2001; Westling, 2002; Esteve, 2009; Cano-García et al., 2005; Collell y Escudé; 2006; Jennings y Greenberg, 2009; y Rodríguez-Mantilla y Fernández-Díaz, 2015) para los que hemos ido adaptando sus teorías al contexto laboral y formativo de nuestro país y, por supuesto, al área que nos ocupa.

En el procedimiento de investigación se elaboraron entrevistas individuales semiestructuradas que se realizaron a personas desempleadas, algunas durante su participación en un programa de orientación, otras después de haber participado en el mismo y otras que no habían participado en ningún programa. Tuvieron como referencia en unos casos a las dimensiones de los cuestionarios para clarificar los diferentes aspectos abordados mientras que, en otros, se amplió el foco de interés en base a las aportaciones que vayan haciendo los entrevistados.

En el desarrollo de la investigación cualitativa seleccionamos un número restringido de sujetos siendo conscientes de que esto supone limitaciones con respecto a la representatividad de los resultados. A este respecto hay que tener presente que la generalización no es el objetivo en este caso sino profundizar en las interpretaciones personales y situacionales. El potencial de cada caso varía según las intenciones y expectativas del entrevistador/investigador con relación al objeto de estudio. En cualquier caso, las personas seleccionadas deberán tener un perfil asociado al objeto de estudio, es decir, deben ser representativas del medio social y cultural estudiado, pero también que dispongan de una historia que contar, así como de tiempo y voluntad para hacerlo.

Concretamente para esta investigación los criterios que se van a seguir son los siguientes:

Instrumentos	Entrevistas Historias de vida.
Población	64.798 personas en situación de desempleo.
Muestra	525 personas desempleadas participan proyectos orientación Fundación Acción contra el Hambre en el ejercicio 2020 y primer semestre 2021.
Participantes	407 personas desempleadas (cuestionario - cuantitativo)
finales	37 personas desempleadas (entrevistas - cualitativo)
	10 personas desempleadas (historias de vida-cualitativo)
Temporalización	Segundo Semestre de los años 2020 y 2021

Tabla 1. Ficha técnica de la investigación

- Situación de desempleo: Personas en situación de desempleo y en proceso de búsqueda de empleo del territorio asturiano.
- Que cumplan con criterios preestablecidas, al sexo, a la edad, la formación y la experiencia. Siempre se tratará de que exista una cierta diversidad entre los participantes para que aporten una visión más rica y profunda del objeto de estudio además de ayudar a explicar los resultados obtenidos en los análisis estadísticos.
- Por último, el grado de accesibilidad, la predisposición y el interés para participar en la investigación serán otras cuestiones para considerar en la elección.

La fiabilidad o consistencia de las entrevistas se estableció a través de su registro en grabaciones donde se buscó la mayor independencia posible de las circunstancias accidentales que puedan emerger en ese proceso.

El procedimiento metodológico que se utilizó para satisfacer este criterio fue: identificar el status y el rol del investigador, ofreciendo descripciones minuciosas de los informantes, identificando y describiendo extensivamente las técnicas de recolección

y análisis de datos, delimitando los contextos y utilizando métodos solapados.

La confiabilidad externa o transferibilidad se vincula con la capacidad de transferir los resultados a otras situaciones o aplicarse los resultados de una investigación a otros sujetos y contextos. Aquí los procedimientos metodológicos se asocian con una descripción densa y una abundante recolección de datos dado que a mayor información más posibilidad hay de comparar las poblaciones o los sujetos y establecer similitudes y diferencias.

La validez interna o credibilidad la establecemos cuando buscamos la coherencia entre las observaciones realizadas en el trabajo de campo y la realidad tal como la perciben las personas.

El procedimiento metodológico se asocia así con la observación continuada en el campo, cosa que no es posible en este caso, pero si nos ha parecido relevante desarrollar una investigación la triangulación a lo largo de todo el proceso de investigación (datos de investigadores, de teorías y de metodologías – cuantitativa/cualitativa).

En la investigación también se decidió emplear la biografía socio-profesional como un recurso más para obtener información cualitativa. El método biográfico nos parece muy interesan-

SIGLAS	EXPLICACIÓN
E HV	Aporta información sobre el origen del segmento de significado E: entrevistas HV: Historia de Vida
C E H	Dígitos para identificar el documento y su contenido en la base C: Número de Control Cuestionario: C01, 02, ... 407 E: Número de Control Entrevista: E01, E02, ... E037 H: Número de Control Historia de Vida: H1, H2,...H10
M H	Género de la persona que participa M: Mujer H: Hombre
D L C	Situación de desempleo: D L: Larga duración C: Situación corta de desempleo
E EX	Nacionalidad: E: español EX: Extranjero
1 2 3 4	Edad: 1: Menor de 30 años 2: De 31 a 45 años 3: De 46 años a 55 años 4: Mayor de 55 años
U FP S P C SE	Nivel formativo máximo U: Universitario F.P: Formación profesional S: Secundarios P: Primarios C: Certificado de profesionalidad SE: Sin estudios homologados
Ejemplo	C.264. M. D. L3. E.S. Respuesta del cuestionario nº 264, es una mujer desempleada de Larga duración, mayor de 45 años, española, con experiencia laboral y sin estudios.

Tabla 2. Identificación de las personas desempleadas

te para enriquecer los datos recogidos en las entrevistas realizadas a las personas físicas.

Por último, hay que indicar que a través de las narraciones de sus experiencias en la situación de desempleo (dificultades vitales, proyectos de búsqueda de empleo, conflictos, éxitos, apoyos, condicionantes, decisiones fundamentales, momentos más críticos, estrategias...) se fueron mostrando no solo los hechos sino también los sentimientos y las contradicciones a las que se habían enfrentado y que pudieron superar o no con acciones conscientes o inconscientes.

3.3. Tratamiento de la información

La gestión de los datos cualitativos ha seguido el siguiente procedimiento: clasificación de los comentarios en sus dimensiones respectivas, codificación de segmentos de significado, identificación de los segmentos de significado en base a sus referencias, elaboración de catálogos para agrupar las codificaciones y establecer frecuencias, y selección de segmentos para ilustrar las argumentaciones a través del Programa AQUAD 8.

Con este procedimiento se han reducido los datos y se ha agrupado la información de manera ordenada a través de búsqueda de ideas clave o recurrentes, elaboración de segmentos de significado identificables, desarrollo de catálogos y vinculación y cruces de códigos cuando se ha considerado necesario. La identificación de los individuos, así como la información de cada segmento de significado se facilita estableciendo unas siglas específicas que permiten especificar las aportaciones de los participantes en los cuestionarios sin dificultad.

4. Resultados

4.1. Análisis cualitativo

Se procedió al análisis del contenido de las entrevistas para establecer los frecuencias individuales relativas y totales de los códigos, las categorías y los catálogos. La identificación de las personas se realizó en función de las variables sociodemográficas de: sexo, situación de desempleo, tiempo en situación de desempleo, edad, nacionalidad y nivel de estudios. El análisis de contenido generó 42 categorías relacionadas con las dificultades a las que se enfrentan en su proceso de desempleo que se distribuyeron en tres catálogos: debilidad, amenaza y oportunidad. A modo de ejemplo, recogemos información relevante sobre los catálogos establecidos, que nos llevarán a unas conclusiones y propuestas de mejora.

Catálogo 1: Debilidad

Este catálogo recoge las cuestiones que consideran más deficitarias. Este escenario destaca las dificultades para la persona desempleada de origen extranjero para la homologación de titulaciones académicas que tiene repercusión para ejercer su profesión en nuestro país. Proceso prolongado que suele tener un coste económico, al que difícilmente pueden hacer frente. 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 conlleva un coste económico que no pude asumir y te lleva a renunciar a tu profesión” (H8.M-D.L.2.EX.N.SE).

“no acabe la ESO y tengo carencias académicas. 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. Hoy en día sin móvil, ni mail, las oportunidades son muy pocas” (H10.M.D.L.3.S.S).

Catálogo 2: Amenazas

Dentro de este catálogo nos encontramos que las mayores críticas están relacionadas con la exigencia de un mercado laboral tanto en competencias técnicas como actitudinales, no ajustados al puesto a desempeñar, requerimientos con poca correlación con la compensación económica o condiciones laborales ofertadas. Otra amenaza, son los prejuicios hacia determinados colectivos como personas mayores de 50 años que hacen difícil su inserción. Se destaca como los recursos de apoyo del territorio no se ajustan a las particularidades de las personas, sino que parten de una visión homogénea y sancionadora. Y por último la desmotivación de las personas para continuar con el proceso de búsqueda de empleo, al tener pocos o nulos resultados, repercutiendo en su autoestima y acarreándoles problemas personales, emocionales y en ocasiones de salud mental.

“El mercado laboral es poco estable, te llaman dos días y para la calle, y claro cobrando un salario social que te lo cortan no te puedes arriesgar” (H25.M.D.L.3.E.S.P-BAE-D-SL).

“Yo tengo depresión desde hace años porque siento que no sirvo para nada” (H9.H.D.L.2.E.S.U.).

“Estuve en tratamiento por temas personales de mi divorcio, y claro estar desempleada no ayuda a estar bien, porque le das muchas vueltas a la cabeza y no eres capaz de planificarte para conseguir tus objetivos” (H25.M.D.L.3.E.S.P-BAE-D-D-P).

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

“Piden experiencia, y si no te dan una oportunidad cómo consigues la experiencia. Y muchas veces si te conocieran se darían cuenta que puedes suplir esa falta de experiencia” (H6.M.D.L.2.E.S.FP-BAE-D-FE).

Catálogo 3: Oportunidades

La participación en proyectos de acompañamientos es valorada positivamente como herramienta para generar rutinas y favorecer relaciones sociales, todas ellas muy mermadas cuando el desempleo se prolonga en el tiempo. La misma tendencia se detecta cuando estos proyectos contemplan acciones grupales de desarrollo competencial y contacto con empresas. La formación es otro aspecto señalado como una oportunidad especialmente cuando lleva asociada unas prácticas no laborales, pues es considerado una forma de mejorar el conocimiento del mercado laboral y darse a conocer.

“Para mí fue una tabla de salvación porque me obligo a tener un horario, dos veces a la semana.”. (H1.M.D.L.3.E.S.U)

“Yo antes no me valoraba, y he creído que no valía demasiado. Pero ahora con estos proyectos me he descubierto y me he conocido a mis 60 años”. (E7.H.D.L.4.E.S.S-BAE-O-Dc)

“Formarse, los certificados de profesionalidad creo que es una buena opción. Yo lo descubrí muy tarde” (E10.M.O.4.E.S.U-BAE-O-F)

“Acabar el contrato que tengo del plan de empleo me permitirá cobrar la prestación de mayores de 52 años que cotiza para la jubilación” (E10.M.O.4.E.S.U-BAE-O-Re).

5. Conclusiones

Los resultados de esta investigación refuerzan el papel de las competencias especialmente aquellas que tienen una relación directa con competencias de desarrollo dentro de una empresa, y

menos, aquellas, más centradas en el desarrollo personal y que pudiera tener a posteriori su desarrollo en el mercado laboral. Parece que estos resultados pueden traducirse a 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.

Sin embargo, los últimos informes como “Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de Formación Profesional en España. Perspectiva 2030” (2022) señalan que la principal demanda de cualificación de las empresas es conseguir más polivalencia y mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios organizativos y técnicos. Pues, la especialización la pueden asumir en los puestos de trabajo.

En esa misma dirección, se observa una demanda de un trabajador globalizado que pueda participar de la ciudadanía en la sociedad cada vez más cambiante y exigente. Por tanto, promover un mayor peso del entrenamiento de las competencias “soft” en los programas formativos tanto de los ciclos de formación profesional y certificados de profesionalidad, así como, en los programas de apoyo y acompañamiento de las personas en proceso de búsqueda de empleo donde se deben de ofrecer programas específicos de formación ocupacional dentro de las propias empresas destinados a desarrollar y entrenar ese tipo de competencias entre la población ocupada, sería una alternativa. No podemos obviar que la principal demanda de cualificación de las empresas es conseguir más polivalencia funcional para conseguir una mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios organizativos y técnicos ya que la especialización la pueden asumir en los puestos de trabajo.

Sin embargo, las personas destacan con barreras para acceder a estas exigencias, el escaso conocimiento del mercado laboral y las trabas administrativas para la homologación de titulaciones o la acreditación de la experiencia profesional. Por ello, 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 herramientas para apoyar a las personas en su proceso de búsqueda de empleo. Por otro lado, el papel de la formación y de las prácticas son señaladas también como vías para mejorar el conocimiento del mercado y mejorar las competencias profesionales demandadas y la actualización necesaria. Pero para alcanzar la meta propuesta, no podemos obviar las dificultades señaladas por las personas, de las que queremos destacar la escasez de competencias tecnológicas de las personas así como de recursos para hacer efectiva esa búsqueda de empleo, así como la parte anímica y emocional directamente relacionada con la permanencia en el desempleo, y que acarrea consecuencias en la búsqueda de empleo por la falta de organización y planificación y afectando en hábitos de la vida diaria y la propia salud mental.

6. Referencias bibliográficas

Adecco Employer (Ed.) (2021). *Informe Adecco sobre perfiles deficitarios y escasez de talento en España*. Adecco Research. <https://bit.ly/3bKj1B8>

Alles, M.A. (2011). *La incidencia de las competencias en la empleabilidad de profesionales*. Académica Española.

Álvarez-Arregui, E. & Arreguit, X. (2019). The future of the University and the University of the Future. Ecosystems of continuous training for a learning and teaching society sustainable and responsible. *Aula Abierta*, 48(4), 447-480.

Álvarez-Arregui, E. (2018). *Universidad, Investigación y Conocimiento: comprensión e intervención en una sociedad compleja*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo.

Blázquez, M.L, Masclans, R. y Canals, J. (2019). *El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*. Instituto de Estudios Superiores de empresa. <https://bit.ly/3NswNF3>

Bonet, A. J. (2009). La ciudadanía como proceso de emancipación. Retos para el ejercicio de ciudadanía de alta intensidad. *Astrolabio: revista internacional de filosofía* (9), 13-24. <https://bit.ly/3FGs0nY>

Caixa Bank Informe (2022). *Cambios en los perfiles profesionales y necesidades de Formación Profesional en España. Perspectiva 2030*. CaixaBank Dualiza. <https://bit.ly/40iY3l5>

Cano García, E. (2005). Cómo mejorar las competencias de los docentes. *Educatio Siglo XXI*, 23, 231-233. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/educatio/article/view/126>

Castell, R. (1992). La inserción y los nuevos retos de las intervenciones sociales. En F. R. Alvarez-Uría, *Marginación e inserción: los nuevos retos de las políticas sociales* (25-36). Endymion.

Colllell, J. y Escudé, C. (2006). Maltrato entre alumnos (I). Presentación de un cuestionario para evaluar las relaciones entre iguales. CESC Conducta y experiencias sociales a clase. *Ámbitos de Psicopedagogía*, 12, 812-825. <https://bit.ly/3U2XQ2m>

Cortina-Orts, A. (2005). Ética de la empresa, no sólo responsabilidad social. *Revista de empresa: La fuente de ideas del ejecutivo* (11), 40-49. <https://bit.ly/3SYZE54>

Esteve, J. M. (2009). La profesión docente en Europa: perfil, tendencias y problemática. La formación inicial. *Revista de Educación*, 340, 19-86. <http://bit.ly/3NuPvz>

González-Melgar, C. (2022). *Competencias transversales para la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad*. Tesis Doctoral, Inédita.

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>

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)

Mac Kinsey Company (2018). *Notes from AI frontier modelling the impact of AI on the world economy*. Mac Kinsey Global Institute.

OCDE (2015). *Panorama de la educación*. Secretaría general técnica. <https://bit.ly/3fqWiOX>

OIT (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020*. OIT. <https://bit.ly/3Dur437>

Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darles la espalda a los saberes? *Revista de Docencia Universitaria*, 6(2), 53-159. <https://bit.ly/3DViHiw>

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 XXI: Revista de la Facultad de Educación*, 18(1), 71-98. <https://bit.ly/3T67bFf>

UNESCO (2021). *Informe de la Comisión Internacional sobre el Futuro de la Educación*. UNESCO. <https://bit.ly/40iY3l5>

Vega-Fuente, A., Aramendi-Jauregui, P. y Garín-Casares, S.M. (2012). Adolescentes y jóvenes. *Zerbitzuan: Gizarte*, 52, 167-178.

Wellington, J. (2005). The “soft skills” of success: Be it high tech, low tech, or no tech. *Vital Speeches of the Day*, 71, 624. <http://bit.ly/3haROJu>