

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA



TESIS DOCTORAL

**ACTITUD HACIA EL EMPLEO DE UN GRUPO
DE DESEMPLEADOS DE LA PROVINCIA DE
BADAJOZ. ESTUDIO MEDIANTE EL
PARAMETRO DISPONIBILIDAD**

Coral Núñez-Barranco Fernández

Departamento de Psicología y Antropología

2016

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA



TESIS DOCTORAL

**ACTITUD HACIA EL EMPLEO DE UN GRUPO DE
DESEMPLEADOS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ. ESTUDIO
MEDIANTE EL PARAMETRO DISPONIBILIDAD.**

Memoria para optar al Grado de Doctor presentada por la
Licenciada Coral Núñez-Barranco Fernández

Departamento de Psicología y Antropología

Los Directores del Trabajo

Dr. Florencio
Vicente Castro

Dra M^a Isabel Ruiz
Fernández

Dra Susana Sánchez
Herrera

Agradecimientos

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mis directores de Tesis, Doctores Florencio Vicente Castro, María Isabel Ruiz Fernández y Susana Sánchez Herrera, por su atención y apoyo.

También quiero dar las gracias a mi esposo Eduardo y a mis hijos Carlos y Nicolás, a quienes he robado la mayor parte del tiempo dedicado a la realización de este trabajo.

Por último, a todos aquellos que, de una u otra manera han ayudado a que este proyecto llegara a concluirse. Quiero agradecer en primer lugar a toda mi familia en general y a mis padres y hermanos en particular su apoyo e influencia para formar parte en proyectos de investigación científica.

CONTENIDO

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	1
1. PERSPECTIVA ACTUAL DEL DESEMPLEO Y EL MERCADO DE TRABAJO	3
1.1. EL DESEMPLEO EN ESPAÑA Y EXTREMADURA.....	3
1.2. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA Y EXTREMADURA.....	12
2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.....	24
2.1. EL MARCO SUPRANACIONAL. LA ESTRATEGIA EUROPA 2020.....	29
2.2. EL MARCO NACIONAL. LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO.....	35
2.3. EL MARCO AUTONÓMICO. EL PLAN DE EMPLEO, EMPRENDEDORES Y EMPRESA.....	43
2.4. EL MARCO LOCAL. EL PACTO LOCAL POR EL EMPLEO DE BADAJOZ.....	51
3. ACTITUDES HACIA EL EMPLEO. DISPONIBILIDAD Y EMPLEABILIDAD.....	55

3.1. DISPONIBILIDAD HACE EL EMPLEO.	55
3.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD	61
3.3. ALGUNAS DEFINICIONES DE EMPLEABILIDAD.	65
3.4. EMPLEABILIDAD, POLÍTICAS DE EMPLEO Y MERCADO LABORAL.	70
3.5. VERTIENTE PSICOLÓGICA DE LA EMPLEABILIDAD. APTITUDES, ACTITUDES, COMPETENCIAS Y HABILIDADES.	77
3.6. EMPLEABILIDAD Y CONTRATO PSICOLÓGICO.	89
4. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA DISPONIBILIDAD Y LA EMPLEABILIDAD.	93
4.1. EL CONCEPTO DE ORIENTACIÓN.....	94
4.2. ENFOQUES Y FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA ORIENTACIÓN ...	108
CAPÍTULO 2. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA.	128
1. INTRODUCCIÓN.....	130
2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN, ELECCIÓN DEL PROBLEMA Y FORMULACIÓN DE OBJETIVOS-HIPÓTESIS.....	132
3. METODOLOGIA.....	138
4. RESULTADOS	144
4.1. ESTUDIO DEL PARÁMETRO “DISPONIBILIDAD”	145

4.1.1. Análisis descriptivo del conjunto de la muestra.....	145
4.1.2. Análisis descriptivo de la muestra que causa baja en la demanda.	161
4.1.3. Análisis descriptivo de los desempleados de larga duración.	175
4.1.4. Análisis descriptivo de los desempleados desagregados por sexo.	191
4.1.5. Análisis inferencial. Contraste de hipótesis.....	206
CAPÍTULO 3. CONCLUSIONES.....	269
CONCLUSIONES.....	271
CAPÍTULO 4. BIBLIOGRAFÍA.....	279

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1. PERSPECTIVA ACTUAL DEL DESEMPLEO Y EL MERCADO DE TRABAJO

1.1. El desempleo en España y Extremadura.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define el desempleo de forma sucinta, concretamente como “*paro forzoso*”. Evidentemente, la palabra desempleo hace referencia a la falta de trabajo. Además, la RAE añade el matiz de que se trata de una situación “forzosa” y, en consecuencia, inevitable, ineludible u obligada. De acuerdo con esta misma institución, un desempleado es alguien “*que se halla en situación de paro forzoso*”. Esta definición, en cualquier caso, parece insuficiente. Se puede afirmar que una persona desempleada es un sujeto en edad de trabajar, es decir, que forma parte de la población activa y que no consigue trabajo a pesar de buscarlo. Análogamente, el desempleo sería la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de la persona (Ariza Arrúe, 2012).

La Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978), en su artículo 35, reconoce “el deber de trabajar y el derecho al

trabajo”, del que emanan otros como la libre elección de profesión u oficio, la promoción a través del puesto de trabajo, la remuneración suficiente y la no discriminación por edad o sexo en el trabajo.

El desempleo acarrea problemas que afectan a todos los ámbitos de la persona que lo sufre (personal, familiar, social, político y económico). Además, suele conllevar la pérdida de su principal fuente de ingresos, lo que puede ocasionar disminución en la autoestima y seguridad del desempleado.

Son muchas las investigaciones que concluyen que las personas desempleadas se ven afectadas por la disminución de la autoestima como apuntaba Hartley (1980). Este autor afirma que el desempleo es necesariamente una experiencia negativa para todo aquel que la experimenta y que inevitablemente da lugar a una disminución en el grado de autoestima.

Por su parte, Fineman (1979) concluye que las personas que mantienen en el tiempo una situación de desempleo consolidan los niveles de estrés, mayor tensión y baja autoestima, más que agravarlos.

Finlay-Jones & Eckhardt (1982) observaron que existen tres factores que estaban asociados en el riesgo de padecer algún tipo de trastorno mental: el sexo de las personas, la forma en que llegó a estar desempleado

y el estado de las finanzas o ingresos económicos de la persona.

Se puede clasificar el desempleo en cuatro tipos (Ariza Arrúe, 2012):

- Desempleo cíclico: es aquel que aparece en épocas de crisis económicas o de recesión y por lo general no es demasiado extenso en el tiempo.
- Desempleo estacional: aparece por la fluctuación estacional de la oferta y la demanda, dependiendo de la época del año.
- Desempleo friccional: surge por el desacuerdo entre empleado y empleador. Es decir, las condiciones del puesto de trabajo no satisfacen al empleado que, por tanto, abandona su empleo.
- Desempleo estructural: es considerado como el más grave. Se trata de un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. Es decir, el número de puestos de trabajo disponibles en un sistema económico es menor que el número de personas que buscan empleo.

El término “desempleo” viene intrínsecamente unido al de “población activa”. Ésta se determina mediante una encuesta realizada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La Encuesta de Población Activa (EPA) se realiza desde 1964, siendo la metodología vigente en la actualidad la de 2005. Se trata de una investigación continua y, como ya se

ha indicado, de periodicidad trimestral dirigida a las familias, cuya finalidad principal es obtener datos de la fuerza de trabajo y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas. La primera encuesta que se realiza a cada familia se hace de forma personal por entrevistadores fijos del INE. Las sucesivas encuestas se pueden realizar por teléfono o de forma personal. El 29 de abril de 2014 la EPA comenzó a publicarse con la nueva base de población que incorpora la información actualizada de los Censos de Población y Viviendas de 2011.

El INE también ha revisado las series de la EPA desde el año 2002, proporcionando series retrospectivas homogéneas calculadas con la misma base de población. (Instituto Nacional de Estadística (INE), 2015).

El INE define distintos tipos de población:

- Población activa: Son aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

- Población ocupada: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera. Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).
- Población parada: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo.
- Población inactiva: Personas de 16 o más años que no se encuentran clasificadas como ocupadas ni paradas.

Conviene tener presente que, a los efectos de la EPA, se considera que

una persona busca empleo de forma activa si:

- Ha estado en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo.
- Ha estado en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Ha enviado una candidatura directamente a los empleadores.
- Ha indagado a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Se ha anunciado o ha respondido a anuncios de periódicos.
- Ha estudiado ofertas de empleo.
- Ha participado en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Ha estado buscando terrenos o locales.
- Ha realizado gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

Por lo tanto, este concepto de “búsqueda activa de empleo” redundaría en la componente volitiva del desempleo. Como se ha indicado más arriba, una persona desempleada es un sujeto en edad de trabajar, es decir, que

forma parte de la población activa y que no consigue trabajo a pesar de buscarlo. Por consiguiente, tal como se pondrá de manifiesto a lo largo de esta Memoria, la voluntad de encontrar trabajo es una de las piedras angulares sobre las que se asientan los conceptos de *disponibilidad hacia el empleo* y *empleabilidad* a los que se hará referencia más adelante.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, la tasa de paro se halla como el cociente entre la población parada y la población activa por 100; la tasa de actividad se calcula mediante el cociente entre la población activa y la población de 16 y más años (también conocida esta última como población potencialmente activa) por 100.

En el momento en que se redacta esta Memoria, la última encuesta de población activa disponible es la del segundo trimestre del año 2015, publicada el 23 de julio de ese año. En la Tabla 1 se recogen los datos reflejados en la encuesta, tanto en lo que hace referencia al total nacional como a la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Tabla 1. Datos de la EPA para España y la C.A. de Extremadura

TOTAL NACIONAL	
Población de 16 años y más*	38.496,6
Activos	23.015,5

- Ocupados	17.866,5
- Parados	5.149,0
Inactivos	15.481,1
Tasa de actividad**	59,79
Tasa de paro**	22,37
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	
Población de 16 años y más*	912,2
Activos	504,3
- Ocupados	355,2
- Parados	149,1
Inactivos	407,9
Tasa de actividad**	55,28
Tasa de paro**	29,56

* Datos en miles

** Datos en porcentaje

Los datos que se presentan reflejan la preocupante situación actual del desempleo en España y en Extremadura, con tasas de paro que alcanzan el 22,37 y el 29,56%, respectivamente.

En España, además de la EPA, existe otra estadística que permite medir el paro. Se trata del paro registrado en las oficinas públicas de empleo pertenecientes a los Servicios Públicos de Empleo. El paro registrado no está sujeto a reglas tan estrictas como las que se han descrito para la EPA. Únicamente comprende al conjunto de personas desocupadas que se encuentran inscritas en las oficinas públicas de empleo de sus respectivas comunidades autónomas en demanda de trabajo el último día del mes del

que se trate. Existe una restricción a este requisito, que viene dada por una Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 y que excluye del cómputo a demandantes que solicitan expresamente un empleo de determinadas características, a los que no tienen disponibilidad inmediata para trabajar o a los beneficiarios de prestaciones por desempleo, entre otros.

A día 30 de junio de 2015 se encontraban inscritas en las oficinas públicas de empleo de todo el país un total de 4.120.304 personas y en las oficinas del Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) el paro registrado ascendía a 122.840 personas. Estos datos contrastan (por ser más bajos) con los que se desprenden de la EPA. Las razones de esa diferencia son varias, puesto que la casuística puede llegar a ser muy diversa, pero las más importantes son dos.

- 1) No todos los parados que se reflejan en la EPA buscan empleo a través de las oficinas de empleo ni están inscritos en las mismas. De hecho, la inscripción en los Servicios Públicos de Empleo únicamente es obligatoria si el desempleado tiene derecho a percibir alguna prestación por desempleo o beneficiarse de las medidas de políticas activas de empleo que se verán más adelante.
- 2) Como se ha indicado más arriba, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) excluye de las cifras del paro registrado a los demandantes de empleo a los que les afecta la Orden Ministerial

antes mencionada. En cambio, estas personas figurarán en la EPA si cumplen los requisitos que ésta impone (búsqueda activa de empleo y disponibilidad para trabajar en el plazo de dos semanas).

En todo caso, con independencia del procedimiento que se emplee para determinar el número de desempleados, a la vista de las cifras que acaban de exponerse se puede afirmar sin temor a equivocarse que el desempleo es la mayor amenaza que se cierne sobre la economía de España y de Extremadura. Por ello, un adecuado conocimiento del mercado laboral y una correcta coordinación y planificación de las políticas de empleo son herramientas clave para tratar de paliar en lo posible los efectos devastadores que las altas tasas de paro producen sobre la sociedad en general y sobre los individuos que se encuentran en desempleo en particular.

1.2. El mercado de trabajo en España y Extremadura.

El mercado de trabajo es, ante todo, un mercado. Como tal, en él existe un bien (el trabajo) que es ofrecido por parte de la población y demandado por parte de las empresas. Es ese mercado el que determina las cantidades necesarias del bien (en este caso, la ocupación) y el precio del mismo (el salario).

Peral Calvo (2012) define el mercado de trabajo como *el lugar donde*

confluyen la oferta y la demanda de empleos. La oferta la realizan las empresas que requieren de estas personas para llevar a cabo sus actividades de producción, mientras que la demanda la conforman las personas demandantes de un trabajo a cambio de un salario.

Para la mencionada autora el marco regulador del mercado de trabajo será el resultado de la posición negociadora de cada parte en la defensa de sus intereses, ya que estos diferentes participantes pretenderán conseguir la mayor parte posible del valor añadido que se genera en el proceso productivo.

Ahora bien, respecto a otros mercados como el financiero, el inmobiliario, etc, el mercado de trabajo presenta algunas particularidades que lo diferencian de aquéllos. La principal de esas diferencias es que lleva necesariamente asociada una cobertura de ciertos derechos sociales que el trabajador posee por el mero hecho de serlo.

En cualquier caso, parece evidente que en este mercado las empresas necesitan de los trabajadores y los trabajadores necesitan de las empresas. El análisis del mercado de trabajo implica tener en cuenta la cantidad de trabajo y el salario, y ambos se encuentran estrechamente relacionados. Desde el punto de vista empresarial, cuanto más bajo sea el salario mayor posibilidad de contratación tendrá esa empresa. Desde la perspectiva de los trabajadores, cuanto más alto sea el salario que las empresas estén

dispuestas a ofrecer, mayor será la predisposición a trabajar.

Obviamente, una y otra perspectivas están condenadas a confluir, alcanzando un punto tal que las empresas admitan pagar un salario por el que los trabajadores estén dispuestos a trabajar.

Las condiciones específicas del mercado de trabajo en cada territorio (ya sea éste un país o una regióno comunidad autónoma) están determinadas básicamente por tres agentes: trabajadores, empresarios y gobierno. Todos ellos tienen capacidad de influir sobre el funcionamiento del mercado laboral. Algunos factores clave en este sentido son los siguientes:

- El poder de negociación: existe una relación directa entre el poder de negociación de los trabajadores y las prestaciones salariales que alcanzan.
- Las previsiones de inflación: igualmente existe una relación directa entre las expectativas de inflación y el salario exigido por los trabajadores para mantener su poder adquisitivo. En caso contrario, la situación se daría a la inversa.
- La productividad: también está relacionada directamente con el salario que las empresas estén dispuestas a pagar por el trabajo realizado.

- La tasa de paro: en situaciones de tasa de paro muy reducida, el trabajador puede presionar a la empresa para obtener una mejor retribución puesto que le resultaría relativamente fácil abandonar la empresa y trabajar en otra que estuviese dispuesta a satisfacer sus demandas salariales. Por el contrario, en casos de tasas de paro elevadas, la situación sería la inversa.
- La legislación gubernamental: las leyes que promulgan los gobiernos en materia laboral (que afectan a salarios, contratos, indemnizaciones, seguridad social, etc.) influyen de forma importante sobre el mercado, alterando el equilibrio entre oferta y demanda de trabajo.

Un aspecto importante a tener en cuenta es el hecho de que el mercado de trabajo puede ser dual. Esto quiere decir que puede existir un mercado de trabajo primario en el que los puestos son buenos, los salarios altos y la rotación es baja, y un mercado de trabajo secundario, en el que se da la situación opuesta, es decir, los puestos son malos, los salarios bajos y la rotación alta.

Desgraciadamente, en España el mercado de trabajo está marcado por un alto grado de dualidad. Esta situación no es en absoluto nueva, sino que comenzó a mostrarse claramente en los primeros años de la crisis económica originada en los años setenta del siglo XX. Hasta aquel

momento la gran mayoría de los trabajadores en España contaban con contratos indefinidos y con todos los derechos laborales que la legislación les confería. La contratación temporal, aunque posible, era muy poco usada.

Con el estallido de la mencionada crisis, la contratación temporal pasó a ser el principal recurso para autorregular el mercado de trabajo. Y ello ha continuado siendo así desde entonces hasta nuestros días, de tal forma que en momentos de crisis en el mejor de los casos se recurre a este tipo de contratación temporal de manera casi exclusiva. Sin embargo, los resultados han sido y están siendo devastadores, tal como se refleja en los datos de paro a los que se aludía en el epígrafe anterior.

El mercado de trabajo en Extremadura es, en muchos aspectos, diferente del español. Esos rasgos específicos del mercado de trabajo extremeño tienen que ver con una particular estructura productiva en la región, una escasa inserción laboral de mujeres jóvenes y un alto grado de temporalidad en la contratación. Todo ello se traduce en una situación que afecta de modo más grave a los colectivos más débiles.

Las singularidades más importantes de Extremadura y su mercado laboral frente al conjunto de la nación tienen que ver con el sector primario, los servicios públicos, las empresas transformadoras y la construcción. Así, mientras a nivel nacional el sector primario representa

un 3,56% del PIB, en Extremadura alcanza un 11,41%. Además, en términos generales el sector agroganadero está constituido por explotaciones con un bajo grado de desarrollo tecnológico y las empresas son de un tamaño pequeño, escasamente diversificadas y diseminadas de forma desigual por el vasto territorio de la región.

En lo que respecta a los Servicios Públicos, en el conjunto de España éstos suponen un 12,82% del PIB, mientras que en Extremadura la aportación de esos Servicios Públicos al PIB es casi del doble, concretamente un 21,07%.

Por otro lado, la industria transformadora se encuentra claramente menos desarrollada en Extremadura (5,55% del PIB) con respecto a la media nacional (13,77%).

Por último, la construcción, el sector que más duramente ha sido castigado durante la crisis, representa un 12,86% del PIB extremeño, frente al 9,68% del total de la economía española.

En términos globales, según datos del año 2013 (los últimos disponibles en el Instituto de Estadística de Extremadura, IEEX), la comunidad autónoma de Extremadura aporta el 1,58% al PIB nacional. Con 15.026 € de producto interior bruto por habitante, presenta el valor más bajo del país, en concreto 7.253 € menos que la media nacional (IEEX, Instituto

Estadístico de Extremadura, 2015).

El tejido empresarial extremeño a 1 de enero de 2014, según el mencionado IIEEX, estaba configurado por un total de 62.929 empresas, 424 menos que el año anterior. La tasa de reducción de empresas en el año 2013 en Extremadura fue del 0,67%. Se trata del quinto año consecutivo en el que el número de empresas activas se reduce. Respecto al tamaño empresarial, del total de empresas activas en la región el 52,6% no tiene ningún personal asalariado y sólo un 0,4% tienen más de cincuenta personas de plantilla. El número exacto de empresas con más de cien asalariados (a 1 de enero de 2015) era de 92 en toda la región.

Aunque con respecto al año anterior, la tasa de actividad ha descendido en tres puntos porcentuales, se observan los siguientes síntomas de mejoría (Comisión Europea, 2015):

- Menor ritmo de destrucción de empresas, pasando del 1,99% del año anterior a la reducción del 0,67% en este.
- Incremento de la afiliación de trabajadores por encima del crecimiento nacional.
- Aumento del 6,46% de las personas ocupadas.
- Descenso de 5,60 puntos porcentuales en la tasa de paro.

La Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2015 sitúa a

Extremadura entre las CCAA con una tasa de paro más alta y una tasa de actividad más bajade todo el país.

Valga como ejemplo de la dualidad del mercado laboral extremeño (en este caso en términos de desigualdad por sexos) el hecho de que mientras la diferencia nacional entre hombres y mujeres es de 3,05 puntos porcentuales en la tasa de paro y de 11,81en la de actividad, en esta región es de 7,54 puntos la de paro y de 15,68 puntos la de actividad

Desde que comenzó a manifestarse en nuestro país la actual crisis económica en toda su crudeza, el año 2014 ha sido el primero que ha mantenido tasas interanualespositivas (+2,53%) en creación de empleo. De acuerdo con la última EPA publicada, este comportamiento se mantiene en el segundo trimestre de 2015, con un crecimiento del empleo de un 2,96% en tasa interanual en el conjunto de España.

En Extremadura, durante el año 2014 el ritmo de crecimiento ha tenido una mayor intensidad que en la medianacional (+3,64% frente al ya citado 2,53%). Ese crecimiento parece estar ralentizándose seis meses después, cuando la tasa de crecimiento interanual ha sido del 0,30% en Extremadura frente al mencionado 2,96% de media nacional. Además, también hay que considerar que la pérdida de empleoen 2012 marcó tasas cercanas al -15% interanual por lo que la posición de partida era ciertamente desventajosa.

Centrándose exclusivamente en los datos disponibles para 2014, los datos de la EPA ponen de manifiesto que, en relación con el total nacional, el buen comportamiento del empleo en Extremadura ha traído aparejado un importante descenso tanto del total de la población activa como de la población en edad de trabajar. En ambos casos el descenso ha sido porcentualmente mayor que el reflejado en la media española. Ello se ha traducido en un importante incremento (casi 7000 personas más que hace un año) de la población inactiva en Extremadura.

Al realizar la desagregación de estos datos por sexo se muestra otro ejemplo de la marcada dualidad del mercado de trabajo en Extremadura. Si bien la evolución demográfica a lo largo del año 2014 es muy semejante en términos porcentuales para varones (-0,29%) y mujeres (-0,30%) las diferencias sí son notables en lo que hace a las variables directamente relacionadas con el mercado de trabajo. Así, la reducción de la población activa en 2014 ha afectado de forma mucho más notoria a las mujeres. El 82,5% de las personas que dejaron de ser activas en Extremadura en 2014 fueron mujeres. Los datos son aún más llamativos en el caso de la variación de la población ocupada. Nueve de cada diez personas que encontraron un empleo en Extremadura en 2014 fueron varones, lo que constituye un motivo de una reflexión en profundidad. No menos preocupante es el hecho de que, si bien el número de mujeres paradas disminuyó en aproximadamente 8900 en 2014, sólo el 10% de las mismas

encontró un empleo. El restante 90% (unas 8000) simplemente abandonaron la población activa. En el caso de los varones, el número de parados disminuyó en unos 15000 en términos interanuales pero, a diferencia de lo ocurrido con las mujeres, casi el 89% (unos 13300) pasaron a ocupar un empleo y sólo el 11% (aproximadamente 1700) abandonó la búsqueda activa.

Si se comparan estos datos con la media nacional, las diferencias entre sexos son mucho menos marcadas. Así, en el conjunto de España, la población activa disminuye más entre los varones (-1,30%) que entre las mujeres (-0,69%) mientras que el empleo aumenta un 1,36% entre los varones y un 1% entre las mujeres. Por último, en el total de la nación el 44% de los varones que dejaron su condición de parados fue por encontrar un trabajo, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje asciende hasta el 52%.

Si bien la evolución demográfica a lo largo del año 2014 es muy semejante en términos porcentuales para varones (-0,29%) y mujeres (-0,30%) las diferencias sí son notables en lo que hace a las variables directamente relacionadas con el mercado de trabajo. Así, la reducción de la población activa en 2014 ha afectado de forma mucho más notoria a las mujeres. El 82,5% de las personas que dejaron de ser activas en Extremadura en 2014 fueron mujeres. Los datos son aún más llamativos en

el caso de la variación de la población ocupada. Nueve de cada diez personas que encontraron un empleo en Extremadura en 2014 fueron varones, lo que constituye un motivo de una reflexión en profundidad. No menos preocupante es el hecho de que, si bien el número de mujeres paradas disminuyó en aproximadamente 8900 en 2014, sólo el 10% de las mismas encontró un empleo. El restante 90% (unas 8000) simplemente abandonaron la población activa. En el caso de los varones, el número de parados disminuyó en unos 15000 en términos interanuales pero, a diferencia de lo ocurrido con las mujeres, casi el 89% (unos 13300) pasaron a ocupar un empleo y sólo el 11% (aproximadamente 1700) abandonó la búsqueda activa.

Los datos de evolución del empleo en el último año, aun siendo motivo de un cierto optimismo (al menos a nivel del conjunto del estado) hay que enmarcarlos en una perspectiva más global. Así, en los casi ocho años transcurridos desde el estallido de la crisis económica, la población española en general y extremeña en particular ha sido víctima de un importante deterioro laboral y social. Valgan algunos datos para ilustrar esta afirmación.

El número de personas en paro en Extremadura ha pasado de unos 61.900 en 2007 a aproximadamente 150.100 a finales de 2014, un 143% más en términos relativos. En el global nacional el incremento se ha

situado en un 183% .

En lo relativo al empleo, hay en Extremadura 61.000 ocupados menos que en 2007. Esto supone una reducción del 14,7% (frente al 14,2% de descenso en el total nacional).

Especialmente interesante es observar la evolución de las variables del mercado de trabajo en la segunda fase de la crisis, a partir de 2011. Se viene produciendo un descenso progresivo del total de población en edad de trabajar. Ese descenso se acentúa de forma especial en el último año. Como consecuencia, se produce también un descenso de la población activa respecto a años anteriores.

El descenso de la población en edad de trabajar y de la población activa ha tenido como resultado que la población en paro, si bien ha crecido en esta etapa, lo ha hecho a un menor ritmo que en los primeros años de la crisis, cuando ésta se manifestó en toda su crudeza. A pesar de ello, la tendencia al alza en la población en paro se ha mantenido en todos los años desde 2011 a excepción del 2014, lo que parece abrir una puerta a la esperanza de una lenta mejoría en el sombrío panorama del desempleo en España en general y en la comunidad extremeña en particular.

Todo lo expuesto lleva a pensar que es necesario llevar a cabo intervenciones urgentes para evitar errores del pasado y fomentar la

incipiente mejoría en el comportamiento del mercado de trabajo. La herramienta de que disponen para ello las instituciones supranacionales y los gobiernos nacional y autonómico son las políticas activas de empleo, que se tratan en el siguiente apartado.

2. POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (BOE nº 301, de 17 de diciembre) define “política de empleo” como *el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo.*

Para llevar a cabo esas finalidades se dispone de una amplia variedad de herramientas, tales como la gestión de la colocación, la orientación laboral, la formación para el empleo, los estímulos o bonificaciones a la contratación, el fomento del empleo y las prestaciones, contributivas o no, por la contingencia del desempleo (López Pérez, 2015).

Se puede dividir las actuaciones públicas en materia de empleo en dos grupos. Por un lado, las que ayudan a la supervivencia económica de las personas en situación de desempleo con prestaciones públicas, las llamadas políticas pasivas, y, por otro lado, las destinadas a activar eficazmente a las personas ante el mercado de trabajo, las llamadas políticas activas (Castellana, 2010).

A la hora de abordar el análisis de las políticas activas de empleo es necesario, en primer lugar, tratar de plantear una definición de este concepto, algo que dista de ser sencillo o inmediato. De hecho, no se cuenta en la actualidad con una que sea amplia o comúnmente aceptada por los diversos organismos con competencias al respecto. En este trabajo se ha optado por emplear la que proporciona la propia Ley de Empleo a la que se ha hecho alusión anteriormente. Se entiende por políticas activas de empleo *el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.*

En las políticas activas, los recursos van destinados a favorecer la ocupación mediante un amplio abanico de actuaciones entre las que

destacan los servicios de intermediación laboral, los diversos tipos de incentivos a la contratación y la mejora de la formación de la población activa. El objetivo de las políticas activas de empleo, por tanto, es doble. De una parte pretenden reducir el colectivo de desempleados y de otra el tiempo que éstos deben dedicar a buscar empleo.

Es evidente que las políticas activas de empleo tienen un marcado carácter preventivo, con miras a paliar los potenciales efectos adversos que determinados cambios coyunturales o estructurales puedan tener sobre el empleo.

Por otra parte, las políticas pasivas de empleo se caracterizan por el hecho de que los recursos públicos se emplean en mejorar la situación de los desempleados, fundamentalmente a través de prestaciones o subsidios de desempleo.

A diferencia de las políticas activas, que son *preventivas* como se acaba de indicar, las políticas pasivas tratan de ser *compensadoras* de la situación de desempleo y están encaminadas a que aquellos que han perdido su empleo puedan mantener su capacidad económica. Otra diferencia con las políticas activas radica en el hecho de que las pasivas no afectan (al menos directamente) al mercado de trabajo (entendiendo éste como el balance entre la oferta y la demanda de empleo). Las políticas pasivas tan sólo ejercen su efecto sobre la renta de los individuos que las perciben.

Por tanto, las políticas activas y pasivas de empleo difieren tanto en el objetivo a alcanzar como en el colectivo al que van dirigidas. En las políticas activas se pretende promover la inserción laboral y el mantenimiento del empleo, mientras que en las pasivas lo que se trata es de mantener la renta de los trabajadores. Por su parte, las políticas pasivas se dirigen a desempleados, mientras que las activas se dirigen tanto a los desempleados (con el fin de lograr su inserción) como a la población ocupada (para mantener o mejorar su empleo) e, incluso a la población inactiva (para incentivar su paso a población activa).

La Tabla 2 recoge, a modo de resumen, las principales diferencias entre políticas activas y pasivas de empleo.

Como es fácil comprender, se necesita una adecuada vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo. Por ejemplo, las prestaciones o subsidios por desempleo (políticas pasivas) deben ser un instrumento que coadyuve a favorecer la ocupación (política pasiva) en base a un compromiso individual con la búsqueda activa de trabajo. Por desgracia, no pocas veces se convierte precisamente en lo contrario, actuando como un elemento que desincentiva la búsqueda activa de empleo por parte de amplios colectivos de desempleados y fomentando la denominada “cultura del desempleo”.

Tabla 2. Políticas activas vs. políticas pasivas de empleo. FUENTE

	Políticas activas	Políticas pasivas
Objetivo	Favorecer la ocupación Promover la inserción y el mantenimiento o la mejora del empleo	Mejorar la situación de los desempleados y mantener su nivel de renta
Colectivo al que se dirigen	Población activa (ocupados y parados) e inactiva	Desempleados
Carácter	Preventivo	Compensador
Efecto sobre el mercado laboral	Sí	No (al menos directo)

Por otra parte, se debe tender a una cooperación entre las distintas administraciones con competencias en el empleo (es decir, gobierno central y comunidades autónomas) que a su vez implique a las administraciones locales y, como no puede ser de otra forma, integrado en las actuaciones supranacionales que se derivan de la pertenencia de España a la Unión Europea.

En los epígrafes que siguen se tratarán, brevemente, las líneas de actuación en política activa de empleo que han puesto en marcha las distintas administraciones a las que se acaba de hacer referencia.

2.1. El marco supranacional. La estrategia Europa 2020.

La estrategia Europa 2020 nace como consecuencia de los graves y perniciosos efectos que la crisis que comenzó en 2007 ha tenido, en mayor o menor medida, a lo largo y ancho de toda la Unión Europea y que se ha manifestado con especial dureza en países mediterráneos e Irlanda (los llamados, peyorativamente, PIGS).

El principal objetivo esta estrategia es, en palabras de J.M. Durão Barroso (2010), *crear más empleo y lograr una vida mejor* así como demostrar que *Europa es capaz de alcanzar un crecimiento inclusivo, sostenible e inteligente, de encontrar el modo de crear nuevos puestos de trabajo y de ofrecer una orientación a nuestras sociedades.*

Con este fin, la estrategia Europa 2020 propone tres prioridades que se refuerzan mutuamente (Comisión Europea, 2010):

- Crecimiento inteligente: desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoción de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos, que sea más verde y competitiva.
- Crecimiento integrador: fomento de una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial.

Para alcanzar este fin, la Comisión propone los siguientes objetivos principales de la UE:

- El 75 % de la población de entre 20 y 64 años debería estar empleada.
- El 3 % del PIB de la UE debería ser invertido en I+D.
- Debería alcanzarse el objetivo «20/20/20»¹ en materia de clima y energía (incluido un incremento al 30 % de la reducción de emisiones si se dan las condiciones para ello).
- El porcentaje de abandono escolar debería ser inferior al 10 % y al menos el 40 % de la generación más joven debería tener estudios superiores completos.
- El riesgo de pobreza debería amenazar a 20 millones de personas menos.

Evidentemente, dada la diversidad existente entre los estados miembros de la Unión, cada uno de ellos tendrá que adaptar esta estrategia a su situación particular. En este sentido, la Comisión propone que estos objetivos se plasmen en objetivos y trayectorias nacionales.

¹ El objetivo 20/20/20 pretende reducir un 20% el consumo de energías primarias y emisiones de gases efecto invernadero y aumentar un 20% la energías renovables

La Comisión, en el citado informe (Comisión Europea, 2010) propone siete iniciativas emblemáticas para catalizar los avances en cada tema prioritario:

- *Unión por la innovación*, con el fin de mejorar las condiciones generales y el acceso a la financiación para investigación e innovación y garantizar que las ideas innovadoras se puedan convertir en productos y servicios que generen crecimiento y empleo.
- *Juventud en movimiento*, para mejorar los resultados de los sistemas educativos y facilitar la entrada de los jóvenes en el mercado de trabajo.
- *Una agenda digital para Europa*, con el fin de acelerar el despliegue de internet de alta velocidad y beneficiarse de un mercado único digital para las familias y empresas.
- *Una Europa que utilice eficazmente los recursos*, para ayudar a desligar crecimiento económico y utilización de recursos, apoyar el cambio hacia una economía con bajas emisiones de carbono, incrementar el uso de fuentes de energía renovables, modernizar nuestro sector del transporte y promover la eficacia energética.
- *Una política industrial para la era de la mundialización*, para mejorar el entorno empresarial, especialmente para las PYME, y

apoyar el desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible, capaz de competir a nivel mundial.

- *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos*, para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.
- *Plataforma europea contra la pobreza*, para garantizar la cohesión social y territorial de tal forma que los beneficios del crecimiento y del empleo sean ampliamente compartidos y las personas que sufren de pobreza y exclusión social pueden vivir dignamente y tomar parte activa en la sociedad.

Estas siete iniciativas están íntimamente interrelacionadas y todos ellos afectan, en diversa medida, al mercado de trabajo y, por lo tanto, a las políticas activas de empleo. Sin embargo, sin duda, es la *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos* la que se encuentra más directamente relacionada con el objeto de este trabajo de investigación.

La Comisión Europea ha desarrollado esta *Agenda* en un documento del año 2011 dirigido al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (Comisión

Europea, 2011). Sin embargo, antes de proceder a resumir los aspectos más importantes de dicha Agenda y dada la importancia que adquiere en el documento, con carácter previo se hará una breve presentación del concepto de *flexiguridad*. Este neologismo (bastante poco acertado desde el punto de vista cacofónico en opinión de quien esto escribe) es el resultado de la unión de los términos “flexibilidad” y “seguridad” y surge debido a la necesidad impuesta desde con el fin de “adaptar la legislación laboral para promover la flexibilidad y la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo” (Consejo de la Unión Europea, 2005). El término fue acuñado originalmente en inglés (“flexicurity”) y después traducido directamente al castellano como “flexiguridad”².

Una vez hecho el inciso para definir el concepto de flexiguridad, a continuación se resumen las líneas fundamentales de la agenda de nuevas cualificaciones y empleos, fundamentalmente en lo que atañe a las políticas activas de empleo.

²En su ensayo *La noción de “flexiguridad”* la Dra Eva Garrido (2007), de la Universitat Pompeu Fabra pone de manifiesto que la utilización de este concepto no fue especialmente pacífica en un primer momento (cita textual) *no sólo porque algunos hablaban de “flexiseguridad” o “flexicuridad”, más cercana a la expresión inglesa sino sobre todo por el hecho de anteponer la flexibilidad a la seguridad a la hora de componer este neologismo y no al revés. Valga incluso como apunte anecdótico que el equipo de traductores españoles de las instituciones europeas se encontraron ante la dificultad de dar un significado conceptual uniforme a dicho término al considerar que con él “se pretendía una arriesgada cuadratura del círculo: conciliar dos tendencias que son el resultado de opciones ideológicas antagónicas”.*

La Agenda comienza indicando que su objetivo fundamental es incrementar las tasas de empleo de forma considerable, especialmente en el caso de las mujeres y de los trabajadores jóvenes y los de mayor edad, a través de cuatro prioridades clave: en primer lugar, unos mercados laborales que funcionen mejor; en segundo lugar, una mano de obra más cualificada; en tercer lugar, una mayor calidad del empleo y unas mejores condiciones de trabajo; y en cuarto lugar, unas políticas más sólidas para promover la creación de empleo y la demanda de mano de obra.

En particular, en lo relativo a políticas activas de empleo, la Agenda propone adaptar la amalgama de políticas activas del mercado laboral y su marco institucional para reducir el riesgo de desempleo de larga duración.

A pesar del notable avance de los estados miembros en este componente de la flexiguridad en los últimos años, aún existe un margen de mejora en varios aspectos, como son:

- El asesoramiento profesional individual.
- La asistencia en la búsqueda de empleo y las medidas destinadas a mejorar las cualificaciones y la empleabilidad.
- La rentabilidad de las políticas activas del mercado laboral.

- La condicionalidad de las prestaciones por desempleo a que los trabajadores participen en estas medidas.

A la vista de lo expuesto queda claro, por tanto, el compromiso de las instituciones de la Unión Europea con la puesta en marcha de políticas activas de empleo. Ahora bien, como se ha señalado con anterioridad, estas instituciones son plenamente conscientes de que sus directrices deben adaptarse a las particularidades de los mercados laborales de los diferentes estados miembros. Esa adaptación, en el caso de España, se trata brevemente en el siguiente epígrafe.

2.2. El marco nacional. La Estrategia Española de Activación para el Empleo.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo se introduce en el ordenamiento jurídico español por modificación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo a través del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. En este sentido, el artículo 4.bis del texto refundido de la Ley de Empleo indica que dicha estrategia se elaborará en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más

representativas. Además, deberá incluir los siguientes elementos:

- a) Análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo.
- b) Orientaciones y objetivos a alcanzar en materia de política de empleo para el conjunto del Estado y para cada una de las Comunidades Autónomas.
- c) Un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan el seguimiento de los objetivos y su grado de cumplimiento y
- d) Dotación presupuestaria.

Además, la estrategia debe incluir la información correspondiente a las acciones y medidas de estas políticas que las Comunidades Autónomas realizan con recursos económicos propios. Se indica que tendrá carácter plurianual y que se someterá a una evaluación anual.

Posteriormente, la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (BOE nº 252, de 17 de octubre) introduce una nueva modificación a la Ley de Empleo con la inclusión de un artículo 4.ter, que introduce los Planes Anuales de Política de Empleo como la herramienta para concretar los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, así como los indicadores que se utilizarán para conocer y evaluar anualmente

el grado de cumplimiento de los mismos.

La Ley 18/2014 establece también que los Planes Anuales de Política de Empleo deberán contener la previsión de los servicios y programas de políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se proponen llevar a cabo, tanto las Comunidades Autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal.

Por último, se indica que los Planes Anuales de Política de Empleo se elaborarán por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal.

En abril del año 2013 el gobierno central y las comunidades autónomas acordaron un nuevo modelo de políticas activas de empleo, que se concreta en la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. Esta nueva Estrategia se articula en torno a seis ejes (orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo). Además, los aspectos de programación, seguimiento y evaluación de las acciones emprendidas adquieren gran relevancia. Con ello se pretende mejorar la eficacia, el servicio a la ciudadanía y la consecución de resultados, que son los tres pilares básicos de la evaluación.

La finalidad última de la Estrategia es la coordinación, para identificar y canalizar de forma ordenada los esfuerzos que realizan los distintos agentes del sistema para mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas a favor de la activación para el empleo. Para ello, la Estrategia se marca objetivos tanto estratégicos como estructurales. Los primeros son selectivos y se dirigen a un ámbito o finalidad concretos, mientras que los segundos son estables, exhaustivos y deben cubrir todo el ámbito de las políticas activas.

Los objetivos estratégicos o prioritarios adquieren especial relevancia en un momento determinado, y en ellos se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo. Se determinan anualmente por el gobierno central a través de los respectivos Planes Anuales de Política de Empleo.

Actualmente se encuentra en vigor el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) 2015. Este Plan Anual cuenta con los cinco objetivos estratégicos siguientes :

1. Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y desarrollar el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil en España.
2. Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, en particular la de los mayores de

45 años que sean desempleados de larga duración y beneficiarios del PREPARA.

3. Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo que se traduce en su mayor impacto en términos de inserción y de mejora en el rendimiento en el puesto de trabajo.
4. Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo, como forma de ofrecer la mejor protección y vías de retorno al empleo para las personas en situación de desempleo.
5. Impulsar el emprendimiento como parte inseparable de la activación y recuperación de empleo.

Por su parte, los objetivos estructurales son de naturaleza estable, por lo que tienen que ser atendidos mediante actividades desarrolladas sostenidamente a lo largo del tiempo. Además, cualquier posible actuación de políticas activas de empleo o de intermediación laboral debe implicar el cumplimiento de uno o varios objetivos estructurales.

Corresponde a las comunidades autónomas priorizar los objetivos estratégicos y estructurales que considere más convenientes en función de las particularidades de su mercado de trabajo. En cualquier caso, la Estrategia Española de Activación para el Empleo sirve como marco vertebrador de las estrategias individuales que cada comunidad autónoma

pone en marcha a través de sus Servicios Públicos de Empleo.

En este sentido, las estrategias individuales y todas las actuaciones de los Servicios Públicos de Empleo en materia de políticas activas de empleo y de intermediación laboral deben ajustarse a los diez principios rectores que se recogen a continuación:

1. De coordinación, colaboración, transparencia, participación activa, mejora y modernización de todos los agentes integrantes del Sistema Nacional de Empleo y de su marco institucional.
2. De eficacia, servicio a la ciudadanía y orientación a resultados, especialmente los relativos a la inserción efectiva y sostenida, la reducción de los periodos de desempleo, la cobertura de vacantes, los servicios a las empresas y la satisfacción de empleadores y demandantes.
3. De programación, seguimiento detallado de la gestión y evaluación del resultado de las acciones y del cumplimiento de objetivos, de forma que se puedan identificar costes y buenas prácticas, corregir errores, y en suma, mejorar gradualmente el conjunto del Sistema.
4. De garantía del principio de unidad de acceso y atención a los usuarios, así como de garantía de atención a los jóvenes sin ocupación que no cursan formación en los términos de la

Garantía Juvenil, de modo que se facilite la movilidad de los trabajadores, se promueva la competitividad y unidad del mercado laboral español y su integración en el mercado laboral de la Unión Europea.

5. De garantía de la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, prestando especial atención a los colectivos que más la precisen.
6. De tratamiento personalizado de los demandantes de empleo a través de la determinación temprana y gestión de su perfil, asociado a las características que definen su empleabilidad y, en particular, sus competencias, tanto las acreditadas formalmente como las determinables por otros medios.
7. De protección ante el desempleo a través, no solo del derecho a la prestación económica, sino de la promoción de la activación y reinserción de los demandantes, reforzando la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo, como aspectos complementarios de la misma política de protección frente al desempleo.
8. De ajuste y adecuación de los objetivos de las políticas activas de empleo a las necesidades de sus destinatarios y a las del

mercado laboral, atendiendo a la realidad del territorio en que se apliquen.

9. De apertura a la sociedad, facilitando la participación de otros agentes y empresas, tanto públicos como privados, incluyendo entidades tales como corporaciones locales, agentes sociales, agencias de colocación y otras entidades colaboradoras.
10. De fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, estableciendo relaciones con las entidades del mundo empresarial que puedan aportar su conocimiento y experiencia, prestando especial atención al asesoramiento y la orientación.

Como se ha indicado más arriba, son las comunidades autónomas las que deben, en coordinación con el gobierno central, diseñar las estrategias individuales y priorizar los objetivos estratégicos y estructurales que considere más importantes dentro de su ámbito territorial y competencial. En Extremadura, la gestión de las políticas activas de empleo corresponde al Servicio Extremeño Público de Empleo y las principales líneas de actuación se tratan en el siguiente epígrafe.

2.3. El marco autonómico. El Plan de Empleo, Emprendedores y Empresa.

El Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE), es creado como Organismo Autónomo de carácter administrativo mediante la Ley 7/2001, de 14 de junio. Su principal función es ejercer las competencias de administración, gestión y coordinación de los procesos derivados de las políticas activas de empleo, de acuerdo con lo establecido en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

El 22 de mayo de 2008, la Ley 1/2008 de Creación de Entidades Públicas de la Junta de Extremadura modificó la citada Ley, dotando al Servicio Extremeño Público de Empleo, de la posibilidad de determinar mediante sus estatutos su propia organización interna. Por consiguiente, un año después, se aprobaron los Estatutos del Servicio Extremeño Público de Empleo mediante Decreto 26/2009, de 27 de febrero.

Mediante Decreto del Presidente 16/2015, de 6 de julio, se modifican la denominación, el número y las competencias de las Consejerías que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, creando la Consejería de Educación y Empleo y quedando el Servicio Extremeño Público de Empleo adscrito a dicha Consejería.

Posteriormente, el Decreto de la Consejería de Hacienda y

Administración Pública 264/2015, de 7 de agosto, establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo y se modifica el mencionado Decreto 26/2009, de 27 de febrero, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Extremeño Público de Empleo.

El SEXPE depende orgánicamente del titular de la Consejería de Educación y Empleo, que ejerce las funciones del Presidente. A su vez el SEXPE, se articula a través de la Dirección Gerencia, la Secretaría General, la Dirección General de Empleo y la Dirección General de Formación para el Empleo. La estructura del Organismo Autónomo se muestra en la Figura 1.



Figura 1.- Organigrama del Servicio Extremeño Público de Empleo.

Por otra parte, en 2013, la modificación del artículo 48.5 de la Ley Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) atribuye al servicio público de empleo «competente», es decir los autonómicos, la potestad para imponer sanciones en supuestos de infracciones leves (artículo 24.3

LISOS) y graves (artículo 25.4 LISOS), comunicando después dicha imposición a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, para que esta última la ejecute.

Además, entre las competencias que corresponde a la Presidencia de este Organismo Autónomo, se encuentran las relativas a la suscripción de contratos y convenios que celebre el Servicio Extremeño Público de Empleo, así como de las resoluciones de encargos que realice como poder adjudicador del sector público, recogidas en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2014 y la Ley de 1/2002 de 28 de febrero. En el artículo 107 de esa misma Ley se establece que la resolución de las reclamaciones previas a la vía judicial tratándose de organismos autónomos se dirigirá siempre al órgano supremo del Organismo y la decisión se acordará por éste, siendo necesario atribuir esta competencia a la Presidencia del Servicio Extremeño Público de Empleo.

La Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura establece en su artículo 9.1, que serán órganos competentes para conceder subvenciones dentro de su ámbito de competencia y previa consignación presupuestaria al efecto, los Presidentes o Directores de los organismos o entidades de derecho público, de acuerdo a lo que establezcan sus normas de creación. En este sentido, se

hace necesario establecer entre las competencias del titular de la Dirección Gerencia la de conceder subvenciones públicas.

El artículo 114.3 de la Ley 1/2002, de 28 de febrero, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece que cuando la modificación de los organismos públicos afecte únicamente a la organización del Organismo público se llevará a cabo por Decreto, a iniciativa de la Consejería de adscripción, y a propuesta de la Consejería que ejerza las funciones de Presidencia

En resumen, las principales funciones del Servicio Público de Empleo son:

- a) La intermediación laboral, ajustando la demanda y la oferta de empleo, el registro de demandantes de empleo y la ejecución de los procesos derivados de las obligaciones de los empresarios de comunicar los contratos de trabajo y su terminación, así como la Red Eures en la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- b) Fomentar las condiciones que propicien la mejora de la ocupabilidad de las personas desempleadas.
- c) La orientación e inserción profesional para el empleo mediante itinerarios personalizados y de acompañamiento al empleo.

- d) Fomentar el empleo de calidad, cualificado y estable, en especial para colectivos con una mayor dificultad de inserción laboral.
- e) Fomentar el autoempleo, la creación de empleo por nuevos emprendedores y el empleo en el ámbito de la economía social.
- f) La formación profesional para el empleo, que favorezca la inserción laboral de las personas desempleadas y la cualificación profesional de personas desempleadas y ocupadas.
- g) Colaborar con la Administración del Estado a fin de armonizar los procesos de políticas de empleo de carácter estatal, a través de los instrumentos de Coordinación del Sistema Nacional de Empleo, especialmente del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE) y en particular en lo que se refiere al seguimiento del Programa de Fomento de Empleo Agrario.
- h) Coordinar y cooperar con otros Organismos y Administraciones Públicas a fin de salvaguardar la unidad del mercado de trabajo y el derecho a la libre circulación de los trabajadores.
- i) Propiciar, en el ámbito del empleo, la promoción y el desarrollo local, según las necesidades de cada territorio, y en colaboración con las Administraciones Locales.

- j) Ejecutar acciones derivadas de la Estrategia Europea de Empleo y del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, así como participar en programas e iniciativas comunitarias en materia de empleo y formación para el empleo.
- k) Autorizar el funcionamiento de las agencias de colocación y de los centros asociados y colaboradores a aquellas entidades en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que participen en el desarrollo de acciones propias del Servicio Extremeño Público de Empleo.
- l) Gestión y control de las subvenciones que se establezcan en su ámbito de actuación, de carácter autonómico o estatal.
- m) Formalizar acuerdos y convenios de colaboración con cualquier persona jurídica, pública o privada, que tengan como fin específico el fomento del empleo, la formación para el empleo, orientación e intermediación laboral, así como todos aquellos referidos a las competencias atribuidas al Servicio Extremeño Público de Empleo.
- n) Formalizar acuerdos y convenios de colaboración con autoridades e instituciones del sistema educativo, preferentemente públicos, que tengan como fines específicos:
- o) Gestionar el Observatorio del Empleo.

- p) Cualesquiera otras competencias que legal o reglamentariamente se le atribuyan.

La herramienta que se ha puesto en marcha en Extremadura para dar respuesta a la situación actual en cuanto a cifras de desempleo que presenta el mercado de trabajo de Extremadura es el llamado “Plan de Empleo, Emprendedores y Empresa”, también conocido como “Plan 3E”.

Este Plan pretende constituir una estrategia global de “acuerdo marco”, que incluya diferentes prioridades, medidas y acciones a llevar a cabo pero siempre con flexibilidad de modo que puedan completarse o modificarse a lo largo de su vigencia (en principio prevista para el periodo 2011-2015) en aras de mejorar los objetivos, adaptar la eficacia de los programas que se apliquen y adecuar progresivamente las medidas a las necesidades del mercado de trabajo extremeño.

Los objetivos estratégicos específicos del Plan de Acción Integral Empleo, Emprendedores y Empresa son los siguientes:

- *Desarrollo del Pacto Social y Político de Reformas para Extremadura*: aprobado en la Asamblea de Extremadura el día 22 de abril de 2010. El Plan pretende avanzar en el desarrollo de la normativa emanada del mismo y potenciar las estrategias sectoriales en él definidas.

- *Mejora del nivel educativo y formativo:* El bajo nivel de cualificación de los desempleados es uno de los principales obstáculos para su inserción laboral.
- *Fomento del crecimiento económico y del empleo de calidad:* Con especial énfasis en el mantenimiento y la mejora del tejido productivo a fin de generar más empleo y más riqueza en el medio plazo.
- *Reorientación de la estructura económica hacia sectores más productivos y diversificación del sector servicios:* Se debe tender a un desarrollo basado en actividades de alto valor añadido, mediante la modernización de los procesos productivos de las empresas, la consolidación del sector industrial, la racionalización del sector de y la modernización de la agricultura.
- *La Igualdad como elemento transversal y cohesionador:* Fundamental para el desarrollo económico y para avanzar en la camino de la convergencia.
- *El SEXPE como instrumento vertebrador:* El Servicio Extremeño Público de Empleo debe intensificar su presencia como principal agente en la implementación de las políticas activas de empleo, con especial incidencia en las tareas de

intermediación en el mercado laboral, aumentando el número de ofertas de empleo captadas y gestionadas.

Todo ello con el fin último de promover un empleo estable y de calidad en la región.

2.4. El marco local. El Pacto Local por el Empleo de Badajoz.

El 8 de julio de 2009 se constituyó en Badajoz el Pacto Local por el Empleo. Se trata de una acción impulsada por el Ayuntamiento de Badajoz, a través de la Concejalía de Empleo y Desarrollo Económico que cuenta con cofinanciación por el Fondo Social Europeo y el propio Ayuntamiento de Badajoz. El Pacto nació con el reto de participar en la consolidación de una estructura económica más diversificada, que permita crear empleo de calidad y que sirva para construir unas bases sólidas de crecimiento y de progreso.

El acuerdo fue suscrito por las siguientes entidades y agentes económicos y sociales de la ciudad: el Ayuntamiento de Badajoz, el Gobierno de Extremadura, la Cámara de Comercio de Badajoz, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la provincia de Badajoz (COEBA), los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), la Universidad de Extremadura (UEX) y la

Asociación para la Atención y la Integración social de las personas con Discapacidad Física de Extremadura (APAMEX).

El principal objetivo del pacto es desarrollar actuaciones de integración socio-laboral que permitan favorecer el acceso a un puesto de trabajo a aquellas personas pertenecientes a colectivos con mayores dificultades de inserción o reinserción laboral en la ciudad de Badajoz, a través de Itinerarios Integrados de Inserción específicos en cada uno de los ámbitos de actuación. Entre sus fines también se cuentan el realizar estudios del mercado laboral, además de desarrollar estrategias de cooperación local entre las entidades participantes, estableciendo objetivos comunes para el fomento de empleo de calidad en Badajoz.

Asimismo, persigue el impulso del autoempleo, la capacidad emprendedora, la promoción de nuevas empresas, la consolidación y cooperación entre ellas, y el apoyo a las mismas en su desarrollo, fomentando la competitividad empresarial.

Por tanto, esta es una iniciativa activa que pretende la creación de empleo, fomentando la empleabilidad, identificando posibles líneas de negocio, promoviendo el autoempleo y facilitando la inserción laboral a partir de la puesta en marcha de programas, proyectos y acciones a nivel local. Además, tiene como eje vertebrador la coordinación de políticas de empleo en la ciudad.

Los objetivos específicos que persigue el Pacto Local por el Empleo son los siguientes:

- Consolidar la figura del Pacto Local por el Empleo de la ciudad de Badajoz como una herramienta básica para el desarrollo de políticas locales para el fomento del empleo y la formación, atendiendo especialmente a los colectivos con dificultades o en riesgo de exclusión social considerados prioritarios.
- Promover la igualdad de género y oportunidades, contribuyendo así al desarrollo de un mercado laboral más igualitario, libre de estereotipos y rompiendo con la brecha laboral y salarial existente entre hombres y mujeres, así como el desarrollo de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en el conjunto de la sociedad pacense.
- Estudiar la realidad socioeconómica y laboral de la ciudad, que permita tener un conocimiento de las tendencias y situación del mercado laboral, ajustando e implementando acciones y medidas que promuevan la inclusión social, la no discriminación en el mercado laboral y el empleo estable y de calidad, que contribuya al desarrollo sostenible de Badajoz.
- Elevar los niveles de cualificación profesional y formación, que permita aumentar la empleabilidad a las personas

desempleadas, ayudándolas a ajustarse a las necesidades del tejido productivo y a la consecución de empleo de calidad.

- Fomentar redes de intercambio, que permitan realizar un desarrollo integral de la ciudad con una perspectiva integradora y responsable; asumiendo los aspectos económicos, sociales, ambientales y culturales que marcan las características de la ciudad y su entorno.

- Fomentar el emprendimiento como estrategia de desarrollo económico local y como estilo de vida en la población pacense, visibilizando la figura del emprendedor y su importante repercusión en el desarrollo económico y en la creación de empleo y en su participación en procesos de planificación estratégica local.

El Pacto Local está dirigido a favorecer el acceso a un puesto de trabajo a aquellos desempleados inscritos en las oficinas del Servicio Extremeño Público de Empleo, en la ciudad de Badajoz; atendiendo especialmente a los colectivos con dificultades o en riesgo de exclusión social considerados prioritarios, como son:

- Mujeres
- Jóvenes en busca de su primer empleo
- Mayores de 45 años

- Desempleados de larga duración
- Personas con dificultades para el acceso al mercado laboral

Para lograr los objetivos del Pacto Local, el Ayuntamiento de Badajoz, a través de su Concejalía de Empleo y Desarrollo Económico, ha puesto a disposición de los desempleados pacenses sucesivos planes de formación con carácter anual o semestral. El Plan de Formación 2015 consta de 8 acciones formativas dirigidas a un total de 144 alumnos.

3. ACTITUDES HACIA EL EMPLEO. DISPONIBILIDAD Y EMPLEABILIDAD.

3.1. Disponibilidad hace el empleo.

La Real Academia de la Lengua define “disponibilidad”, en su primera acepción, como *cualidad o condición de disponible* y “disponible” como *libre de impedimento para prestar servicios a alguien* (tercera acepción). En el caso concreto de la búsqueda de empleo, la disponibilidad adquiere un papel fundamental. Hasta tal punto es así que el propio legislador, a

través de la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (ya citada en el apartado 1.1 de esta Memoria), excluye del cómputo del paro registrado a demandantes que no tienen *disponibilidad inmediata*. En efecto, el hecho de que un desempleado acepte una determinada ocupación (o un empleado se mantenga en la que ya tiene), depende entre otros factores de que la persona quiera y pueda trabajar.

La disponibilidad hacia el empleo es, por consiguiente, la suma de esos dos factores (voluntad y posibilidad) y es una variable de capital importancia puesto que, a la postre, es la que determina el hecho de que el demandante acepte o no la oferta de empleo que se le presenta (o de que el empleado continúe en su puesto de trabajo).

Ahora bien, aunque importante, una alta disponibilidad no es garantía la consecución de un empleo, puesto que en ello influyen además varios factores como la situación del mercado laboral, las características del demandante (formación, cualificación, experiencia...) y otros.

En muchas ocasiones los responsables de los programas de orientación laboral han puesto un especial énfasis en evaluar los intereses, expectativas profesionales, situación personal y familiar, cualificación, experiencia, etc, del demandante de empleo. Todos estos aspectos, siendo importantes, carecen de sentido si no se evalúa también lo que una persona estaría dispuesta a realizar para conseguir el empleo, es decir, la componente

volitiva (y, por ende, actitudinal) de la búsqueda de empleo

Es obvio que aun en el caso de que el demandante reúna los requisitos necesarios (por ejemplo, en términos de formación, cualificación y experiencia) para incorporarse a un puesto de trabajo, si no puede, no quiere o no está dispuesto a aceptar las condiciones del mismo difícilmente tendrá lugar la contratación.

Alonso García (2004) define hasta siete tipos distintos de disponibilidad:

- Disponibilidad geográfica: Referida al lugar más lejano donde la persona está dispuesta a trabajar. Habitualmente suele implicar un cambio de residencia, a no ser que no pueda o quiera trabajar en una ciudad distinta a la actual.
- Disponibilidad en los desplazamientos: Referida al lugar más lejano al que el individuo está dispuesto a desplazarse de forma diaria para acudir al trabajo. En ocasiones la disponibilidad estará limitada por la existencia de medios de transporte (si no se dispone de carnet de conducir o de coche) y en otras del tiempo que esté dispuesto a emplear en los desplazamientos diarios.
- Disponibilidad temporal: Alude al número de horas que el sujeto está dispuesto a trabajar al día y el horario y/o la jornada laboral

que aceptaría. Trabajar los fines de semana, trabajar horas extras remuneradas o no, trabajar por las noches o los fines de semana son distintos ejemplos que pueden ser aceptados o rechazados.

- Disponibilidad salarial: Se refiere al sueldo anual o mensual mínimo por el que cada persona está dispuesta a trabajar.
- Disponibilidad sobre la estabilidad: Es decir, qué tipo/s de contrato/s y con qué duración/es aceptaría y cuáles no estaría dispuesto a aceptar.
- Disponibilidad sobre la categoría laboral: Referido a aquellas categorías laborales que el individuo está dispuesto a aceptar y cuáles no.
- Disponibilidad ocupacional: Se refiere a las ocupaciones o puestos de trabajo que tienen ciertas condiciones y que un individuo, por sus características físicas o psicológicas personales (posee alguna discapacidad o alguna enfermedad que le lleva a rechazarlas) no podría aceptar o simplemente no querría.

Las personas cuya disponibilidad es alta (ya sea geográfica, temporal, salarial, etc...) es previsible que tengan mayores probabilidades de insertarse en el mercado o, en el caso de que ya tengan empleo, mejorar profesionalmente. Dicho de otra forma, a más alto grado de disponibilidad

mayor será la empleabilidad. Si bien esta afirmación es válida cualquiera que sea el contexto socio-económico-laboral, la coyuntura en la que se encuentra España en la actualidad, con una incipiente recuperación después de ocho años de durísima crisis la hace aún más palmaria.

Por ejemplo, una alta disponibilidad geográfica (ya sea dentro del propio país o contemplando la posibilidad de desplazarse a otro) evidentemente contribuye a la consecución del objetivo último de obtener un puesto de trabajo. Sin embargo, en muchos casos, los desempleados – por motivos muy diversos, generalmente de tipo afectivo/familiar- no contemplan esta posibilidad.

La vertiente temporal de la disponibilidad también es importante en este sentido. Así, la disposición favorable a aceptar horarios atípicos o prolongados, rotación en los turnos, etc, es muchas veces un aspecto tenido en cuenta por los empleadores, máxime cuando la demanda de empleo supera ampliamente a la oferta.

Para Izquierdo Rus, Hernández Pina, Maquilón Sánchez, & López Martínez (2011) la disponibilidad para el empleo recoge la predisposición de los sujetos, como actitud aprendida y modificable socialmente, arraigada en el sistema de valores personalmente asumido y funciona como cauce facilitador de la actividad concerniente a la búsqueda de empleo.

En cualquier caso, la baja disponibilidad de un demandante no es algo inmutable, que necesariamente haya de perdurar así por tiempo indefinido. En efecto, tanto el *no querer* como el *no poder* optar a un determinado puesto de trabajo son aspectos modificables.

La falta de voluntad puede paliarse proporcionando al demandante la necesaria información y asesoramiento. Es más, también es posible fomentar el cambio de actitudes inadecuadas hacia el empleo. Por su parte, el *no poder* también puede superarse mediante el diseño y seguimiento de un adecuado plan de formación. En ambos aspectos es obvio que el profesional de la orientación laboral juega un papel muy importante a la hora de incrementar la disponibilidad del demandante.

Puede afirmarse, por tanto, que la disponibilidad hacia el empleo es una actitud aprendida y, como tal, modificable. Esta disponibilidad para el empleo, entendida como la disposición subjetiva de cada individuo para acceder a un empleo, es decir, una actitud personal hacia la aceptación de un puesto de trabajo, basada en un complejo sistema de necesidades, motivaciones, intereses, aspiraciones y expectativas, modelado por la experiencia individual y los estereotipos sociales, constituye uno de los elementos centrales de la empleabilidad teórica. Los siguientes epígrafes profundizan en ese concepto de empleabilidad.

3.2. Evolución histórica del concepto de empleabilidad

La empleabilidad juega un papel crucial a la hora de planificar políticas de empleo tanto a nivel nacional como internacional. En sus inicios, el concepto de empleabilidad se desarrolló como uno de los objetivos clave de las estrategias económicas promovidas a nivel local, regional, nacional e, incluso, supranacional. Valgan para ilustrar esta afirmación, por ejemplo, los informes emitidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos(OCDE, 1998); la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE, 1999), la Organización Internacional del Trabajo(OIT , 2000) o la Organización de las Naciones Unidas(ONU, 2001).

A pesar de, o quizás debido a, su ubicuidad, el concepto de empleabilidad continúa siendo utilizado en una amplia variedad de contextos y con referencia diversos significados. De hecho, puede llegar a considerarse poco más que una "palabra de moda" que se utiliza frecuentemente pero sin llegar a ser bien entendida. En muchas ocasiones se la puede considerar como una noción difusa, a menudo mal definida y, en ocasiones, no definida en absoluto.

En este epígrafe se pretende analizar las aplicaciones actuales y pasadas del término “empleabilidad”, discutiendo su posible uso como un concepto útil para el análisis de políticas de empleo.

Los antecedentes del debate acerca de la empleabilidad actual se remontan al menos un siglo. Los trabajos de Gazier sobre la empleabilidad (Gazier, *Employability - definitions and trends*, 1998; Gazier, *Employability - Observations and recommendations*, 1998; Gazier, *Employability: the complexity of a policy notion*, 2001) proporcionan una visión general muy útil para comprender cómo el concepto de empleabilidad ha venido evolucionando hacia las definiciones actualmente aceptadas a las que se ha hecho mención en el apartado anterior. Gazier distingue entre siete versiones del concepto de empleabilidad, a saber:

- *Empleabilidad dicotómica*. Este concepto surge a principios del siglo XX en el Reino Unido y los EE.UU. Gazier emplea el calificativo de *dicotómica* debido a que se centra en los polos opuestos de "empleabilidad" y "sin empleo", en un principio con escasa o ninguna gradación. Así, se reservaba el término "empleable" para hacer referencia a aquellos que estaban capacitados para trabajar y estaban dispuestos a hacerlo, mientras que se consideraban "inempleables" a aquellos que no podían trabajar y podían llegar a encontrarse en situaciones de necesidad.

- *Empleabilidad médico-social*. Este término comienza a utilizarse hacia la década de 1950 en los EE.UU., el Reino Unido, Alemania y otros países, en referencia a la distancia entre las capacidades de personas social, física o mentalmente desfavorecidas y los requisitos necesarios para encontrar

empleo.

- *Empleabilidad de política de recursos humanos*. Este concepto se desarrolla principalmente en los EE.UU. desde 1960 y extiende las cuestiones subyacentes en la empleabilidad médico-social a otros grupos socialmente desfavorecidos, con un especial énfasis de nuevo en la distancia entre las capacidades de trabajo de los desfavorecidos y los requisitos para la obtención de un empleo.

- *Empleabilidad de flujo*. Comienza a emplearse en la bibliografía sociológica francesa de la década de 1960 y se centra en aspectos de la demanda y la accesibilidad al empleo en las economías locales y nacionales, definiendo la empleabilidad como *la expectativa objetiva, o la mayor o menor probabilidad, que una persona en busca de un puesto de trabajo puede tener de encontrarlo*(Ledrut, 1966).

- *Empleabilidad por comportamiento del mercado laboral*. Este concepto de empleabilidad se ha utilizado internacionalmente desde finales de la década de 1970. Se centra en los resultados que, sobre el mercado laboral, logran las intervenciones políticas. Así, teniendo como referencia personas que participan en programas relacionados con la empleabilidad, esos resultados se medirían en términos de días en que éstas permanecen empleadas, las horas trabajadas y los salarios percibidos, entre otros parámetros del mercado laboral.

- *Empleabilidad iniciativa*. El término surge a finales de la década de 1980, y postula que el éxito en el desempeño profesional requiere el desarrollo de habilidades que son transferibles así como una importante la flexibilidad para moverse entre los diferentes roles que un determinado puesto de trabajo pueda requerir. Una vez más, la atención se centra en el individuo, recayendo la responsabilidad sobre los trabajadores que deben desarrollar sus habilidades en el puesto de trabajo.

- *Empleabilidad interactiva*. Este concepto comienza también a emplearse en América del Norte y luego a nivel internacional desde el final de la década de 1980. Mantiene el énfasis en la iniciativa individual, pero al mismo tiempo reconoce que la empleabilidad del individuo está relacionada con la empleabilidad de los otros y con las oportunidades, instituciones y reglas que regulan el mercado de trabajo. Esto último transluce la importancia del papel de los empleadores y la demanda de trabajo en la determinación de la empleabilidad de una persona. Este enfoque de la empleabilidad se traduce en dos cuestiones fundamentales. De un lado, la importancia de promover, por parte de los responsables políticos, el empleo entre los desempleados de larga duración y otros grupos desfavorecidos. Y, por otra parte, el esfuerzo que deben desarrollar los gobiernos en términos de políticas activa de empleo que traten de paliar el desempleo de larga duración y las desigualdades a la hora de acceder al mercado laboral.

Empleabilidad interna y externa: Es quizás el concepto más reciente de empleabilidad. La empleabilidad interna se encuentra relacionada con el nivel de competitividad de un trabajador dentro de la empresa. Tiene, por tanto, en cuenta las habilidades que el trabajador debe desarrollar con el fin de mejorar su productividad dentro de la empresa. Por su parte, la empleabilidad externa es aquella que no es aplicable al puesto de trabajo actual o no es utilizable por la empresa pero revaloriza al individuo en el mercado de trabajo, aumentando su capacidad de realización personal profesional.

3.3. Algunas definiciones de empleabilidad.

Como se señaló anteriormente, el concepto de empleabilidad sigue aplicándose dentro de una gama de diferentes contextos así como tanto los trabajadores como a los desempleados. El término tiene su origen en el vocablo inglés “employability” que, a su vez, es consecuencia de la unión de dos palabras: employ (empleo) y hability (habilidad). Por tanto, una traducción directa del término original inglés sería *la habilidad para obtener o conservar un empleo*.

A día de hoy, sin embargo, la palabra “empleabilidad” no está recogida en el Diccionario de la Real Academia Española. No obstante, desde un

punto de vista meramente lingüístico, en una primera instancia podría entenderse el término, de un modo bastante simple, como 'la cualidad o condición de empleable'.

Como se ha visto en el apartado anterior, el concepto de empleabilidad ha venido evolucionando a lo largo de los años y son muy variados los enfoques que al término le han dado los diferentes autores e instituciones. En la actualidad, una definición, por otra parte muy difundida, es aquella que define la empleabilidad, en términos generales, como la *capacidad para encontrar un trabajo, mantenerlo y si se pierde, volver a recuperarlo*. Sin embargo, llegar a una definición realmente útil y aplicable es un proceso mucho más complejo.

En el Reino Unido, donde se cuenta con una amplia tradición en el uso de este término, la Confederación de la Industria Británica (CBI) ha definido la empleabilidad de este modo:

La empleabilidad es la posesión por parte de un individuo de las cualidades y competencias necesarias para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleadores y clientes y por lo tanto ayudar a hacer realidad sus aspiraciones y potencial en el trabajo (CBI (Confederation of British Industry), 1999).

En esta definición se contempla la empleabilidad como una

característica principalmente del individuo, si bien ello es comprensible desde el punto de vista del empleador.

Por su parte, el gobierno del Reino Unido ha llegado de manera similar a una definición que, si bien implica que el desarrollo de la empleabilidad es una tarea prioritaria, una vez más coloca las habilidades de los individuos en el centro del concepto:

La empleabilidad significa el desarrollo de habilidades y capacidades adaptables de modo que a todas las personas capaces de trabajar se les anime a desarrollar las habilidades, el conocimiento, la tecnología y la capacidad de adaptación para que puedan entrar y permanecer en puesto(s) de trabajo a lo largo de toda su vida laboral (Ministerio de Hacienda del Reino Unido, 1997).

Otros intentos de definir el concepto han hecho alusión a un enfoque más integral, haciendo hincapié en el impacto tanto de características individuales como de las condiciones del mercado laboral. Así, el gobierno canadiense ofrece la siguiente definición:

La empleabilidad es la capacidad relativa de un individuo para lograr un empleo satisfactorio teniendo en cuenta la interacción de las circunstancias personales y el mercado laboral (Canadian Labour Force Development Board, 1994).

Por su parte, ya en el año 2004 la Organización Internacional del Trabajo indicaba: *el término empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo*(OIT, 2004). En esta definición educación, formación y empleabilidad aparecen íntimamente relacionadas. En este sentido, poco después, en 2005, esta misma organización puntualiza que *las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas. La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo*(OIT, 2005).

Del mismo modo, el Gobierno de Irlanda del Norte ha sugerido la siguiente definición de la empleabilidad:

La empleabilidad es la capacidad de moverse hacia y dentro de los mercados de trabajo y hacer realidad el potencial a través del empleo sostenible y accesible. Para el individuo, la empleabilidad depende de los

conocimientos y habilidades que poseen, así como de sus actitudes; de la forma en que presenta sus capacidades al mercado laboral; del contexto ambiental y social en el que se solicita el trabajo; y del contexto económico en el que se busca dicho trabajo (DHFETE (Department of Higher and Further Education, Training and Employment), 2002).

Este enfoque coincide en gran parte por el sugerido por Hillage y Pollard (1998), que desarrolló una definición de amplio alcance en la que se veía la empleabilidad como *la capacidad de un individuo para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre diferentes roles dentro de la misma organización, obtener un nuevo empleo si ello es necesario y asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio*. Por tanto, en opinión de los mencionados investigadores, la empleabilidad abarca tanto a las personas desempleadas en busca de trabajo como a las personas empleadas en busca de empleo o promoción alternativos. Es decir, la empleabilidad implica la capacidad del individuo para moverse de manera autosuficiente dentro del mercado laboral con el fin de desarrollar su potencial a través de un empleo sostenible. En este sentido puede por consiguiente afirmarse que la empleabilidad depende de los conocimientos, habilidades y actitudes que se poseen, la forma en que se utilizan esos activos y cómo se presentan a los empleadores, teniendo en cuenta el contexto en el que se enmarca la búsqueda de empleo (por ejemplo, las circunstancias personales y el entorno del mercado de trabajo).

En general, las diferencias entre los diversos enfoques a los que se acaba de aludir brevemente parecen girar fundamentalmente en torno a si la atención se centra en las características de la persona y la "preparación" para el trabajo, o bien sobre los factores que influyen en la capacidad de una persona para acceder a un trabajo, cambiar de empleo o mejorar en el que ya tiene.

3.4. Empleabilidad, políticas de empleo y mercado laboral.

Ya se ha indicado con anterioridad que la empleabilidad está estrechamente relacionada con la capacidad para encontrar, obtener y mantener un empleo. Parece evidente, a la vista de ello, que la empleabilidad no depende exclusivamente de las características de la persona y de sus habilidades técnicas, sino que también está relacionada con las oportunidades de empleo o, en otras palabras, con las políticas de empleo y con el mercado laboral. Puede por tanto afirmarse que existen diferentes factores en el contexto laboral que promueven o inhiben la empleabilidad.

En consecuencia, para abarcar la empleabilidad desde un punto de vista global hay que tener en cuenta tanto los factores personales del individuo como los factores relacionados con el contexto (o factores externos) que

evidentemente incluyen al mercado laboral.

En este sentido, Gamboa, Gracia, Ripoll & Peiró (2007) afirman que la capacidad para obtener un empleo desde este punto de vista, podría operacionalizarse al menos de dos maneras. La primera de ellas implicaría un análisis de indicadores objetivos tanto de las características individuales como de aquellas del mercado laboral y la segunda implicaría una valoración subjetiva realizada por el propio individuo, tanto de sus características de empleabilidad, de la situación del mercado y de su interacción.

De acuerdo con los autores citados, dentro de los indicadores de empleabilidad individual se hallarían la capacidad y disposición para la movilidad, para recibir formación y para la flexibilidad funcional. Entre los indicadores para el análisis del mercado laboral destacan los desarrollos tecnológicos, organizacionales, económicos y demográficos, además de la disponibilidad de formación para los trabajadores en cada uno de los sectores y el crecimiento del empleo en cada uno de ellos.

La aproximación subjetiva de la empleabilidad, en este caso, implica el conocimiento de las percepciones de los individuos sobre su capacidad para obtener empleo en función tanto de los recursos personales como de las características del mercado laboral.

Hace relativamente poco tiempo (aproximadamente 15 años) la empleabilidad era un concepto casi desconocido. Sin embargo, en el momento actual ocupa un lugar central en las políticas de empleo a diferentes niveles, incluido en supranacional (por ejemplo, en el seno de la UE). A nivel supranacional, la empleabilidad constituyó uno de los cuatro pilares originales de la estrategia europea de empleo, y se planteó como un tema central en el Consejo Europeo extraordinario sobre el empleo (la llamada Cumbre del Empleo), que tuvo lugar en Luxemburgo en noviembre de 1997 (CEC, 1999). La promoción de la empleabilidad entre los jóvenes, los grupos potencialmente desfavorecidos, desempleados y otros colectivos siguió siendo un importante objetivo de la Estrategia Europea de Empleo revisada, formulada en 2003, que resaltaba tres objetivos generales: el pleno empleo; la calidad y productividad en el trabajo; y la cohesión dentro de un mercado de trabajo inclusivo (CCE, 2003).

Mientras que la estrategia original de la UE incluye la empleabilidad como un pilar de su enfoque, la estrategia más flexible, a más largo plazo que actualmente propugna la Comisión Europea habla de promover más y mejor inversión en capital humano y estrategias de aprendizaje permanente. Sin embargo, esta y muchas otras directrices de la Comisión reflejan el enfoque preexistente en la empleabilidad, incluyendo:

- la promoción de medidas activas y preventivas destinadas a desempleados (sobre todo de larga duración),
- la mejora de los incentivos financieros para hacer rentable el trabajo, y
- la promoción del envejecimiento activo (CCE, 2003).

Otras instituciones transnacionales involucradas en políticas de empleo han subrayado igualmente la importancia de la empleabilidad. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha hecho de la empleabilidad una de sus cuatro prioridades para la acción política nacional sobre el empleo juvenil (junto con el espíritu empresarial, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres jóvenes y la creación de empleo). Con este fin, la Red de Empleo Juvenil de la ONU ha sugerido que todos los países necesitan revisar, repensar y reorientar sus políticas de educación, la formación profesional y el mercado de trabajo para facilitar la transición de la escuela al trabajo y para que los jóvenes puedan tener la oportunidad de un buen comienzo en su vida laboral (ONU, 2001).

Por otra parte, la influencia de la OCDE en la promoción de las políticas de mercado de trabajo centradas en la empleabilidad deja a un lado de manera discutible ambas iniciativas. Aunque menos inclinada a emplear el concepto de “empleabilidad”, ya a mediados de la década de 1990 la OCDE (1994a, 1994b) había comenzado a abogar por políticas de mercado

laboral más marcadamente activas con el fin de romper la “división disfuncional” entre la población activa y los desempleados. La necesidad de estrategias dirigidas a los solicitantes de bajo nivel salarial y de cualificación así como la mejora de la eficacia de las políticas activas del mercado laboral y el aprendizaje permanente para mantener la empleabilidad, continuaron constituyendo el objetivo central de la agenda de políticas del mercado de trabajo de la Organización en toda la década de 1990 (OCDE, 1998). De hecho, se ha argumentado que a finales de la década la OCDE (en particular a través de su informe laboral de 1994) había jugado un papel crucial en la promoción de políticas activas para mejorar la empleabilidad de los desempleados a nivel internacional (Sinfield, 2001).

En este mismo sentido la Organización Internacional del Trabajo en un documento publicado en 2012 plantea una serie de pautas para tratar de mejorar la empleabilidad en general y la empleabilidad de los más jóvenes en particular (OIT, 2012). Para la OIT existen tres líneas de actuación prioritarias en este sentido:

- 1) Retrasar la salida de la educación formal: los jóvenes que no poseen un título de educación secundaria tienen más probabilidades de sufrir el desempleo. Por ello, se debe evitar que los alumnos abandonen prematuramente el sistema escolar. En este sentido, la

OIT pone de manifiesto que, para quienes nunca fueron a la escuela o la abandonaron prematuramente, una segunda oportunidad en la educación formal les permitiría adquirir conocimientos y competencias básicas. Aboga por la puesta en marcha de programas para adolescentes que se basen en planes de estudios prácticos, horarios flexibles y métodos de enseñanza menos formales.

- 2) Fortalecer el vínculo entre los sistemas de educación y formación, y el mundo del trabajo: dado que las necesidades de aprendizaje de los jóvenes son muy diversas, también ha de serlo la oferta formativa. La formación técnica y profesional puede ofrecer la combinación de formación y experiencia laboral que buscan muchos jóvenes, y también muchos empleadores.
- 3) Llevar a cabo intervenciones dirigidas a grupos específicos: las políticas activas de mercado de trabajo deben orientarse en beneficio de los jóvenes desfavorecidos. El término «desfavorecidos» puede incluir cualquiera de las siguientes características o todas ellas: la pobreza por ingresos; la falta de experiencia y comprensión del mercado de trabajo formal; la discriminación debido al género, la discapacidad, la raza, el grupo étnico u otros factores; el aislamiento geográfico, con dificultades de acceso a la educación de calidad y a las oportunidades de empleo. Es a este colectivo al que debe ofrecerse prioritariamente

una serie de servicios de apoyo que comprenden alfabetización y educación compensatoria; formación profesional y preparación para el trabajo; asistencia en la búsqueda de empleo, y orientación y asesoramiento profesional.

En el ámbito nacional, en España, como en muchos otros estados de la UE, el énfasis que la Estrategia Europea de Empleo pone en la empleabilidad ha sido particularmente influyente. La mejora de la empleabilidad de los jóvenes, los desempleados de larga duración, las familias monoparentales y los discapacitados constituyen algunos de los objetivos fundamentales de Las actuales políticas nacionales de empleo.

A nivel autonómico y local se han comenzado a poner a punto herramientas (como por ejemplo, los servicios de orientación profesional) que persiguen esos mismos objetivos.

El ámbito privado tampoco es ajeno a la preocupación que suscita la mejora de la empleabilidad. Así, la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid, en colaboración con otras entidades, están comprometidos en el desarrollo y promoción de un Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios que pretende llevar a cabo el seguimiento de la empleabilidad y el empleo de los titulados universitarios en todo el territorio español.

Todo lo expuesto pone de manifiesto que la empleabilidad no es solamente un tema de debate teórico. Este concepto se ha convertido en una piedra angular de las políticas de mercado de trabajo y de las estrategias de empleo en España y en muchos otros estados de la UE.

En este sentido, el Estado puede realizar una doble función. Por una parte, poner en marcha las reformas necesarias que lleven a una dinamización del mercado laboral que resulte en un mayor acceso efectivo a los puestos de trabajo de aquellas personas que tengan un grado de empleabilidad más alto. Y por otra parte, promover a nivel de la enseñanza obligatoria y la formación profesional una función educadora para tratar de garantizar que los jóvenes adquieran las habilidades de empleabilidad necesarias que aseguren su futuro profesional. Ello implicaría una transformación de los contenidos que se imparten con miras a la inserción en un modelo basado en competencias laborales (tal como demanda en la actualidad el sector productivo). Ello se traduciría en un incrementar de las habilidades de empleabilidad.

3.5. Vertiente psicológica de la empleabilidad. Aptitudes, actitudes, competencias y habilidades.

Los Estados Miembros de la OIT se reúnen en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), que se celebra cada año en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio. La CIT del año 2009 definió la empleabilidad

como uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad. Ésta abarcaba las cualificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo; que mejoran su trabajo y su adaptación al cambio; que tienen la posibilidad de elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el actual, y que logran integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en los diferentes períodos de sus vidas (OIT, 2009).

Por tanto, la empleabilidad no se basa únicamente en la(s) aptitud(es) – es decir, la capacidad para operar competentemente en una determinada actividad, según la primera acepción de este término incluida en el DRAE– sino también en la(s) actitud(es) hacia el empleo, lo que implica una disposición de ánimo manifestada de algún modo (también de acuerdo con la definición de este término recogida en el DRAE.

Para Cifre Gallego & Navarro Macián (2013), si bien las aptitudes son necesarias para que una persona sea empleable, es decir, que debe tener los conocimientos que requiere el puesto de trabajo al que accede, más importante aún son sus cualidades subjetivas, sus actitudes, las cuales obtendrá, no en el corto plazo, sino a lo largo de su vida, mientras toma contacto con la sociedad que la rodea. Estas actitudes, junto con las aptitudes, conformarán los aspectos básicos de empleabilidad.

Existe, además, una importante componente subjetiva en la percepción de la empleabilidad. Esta componente determina cómo el individuo siente y reacciona frente a las circunstancias del contexto, hace que el individuo se sienta más o menos flexible ante las posibles amenazas y, en último extremo, puede llegar a determinar en cierta medida la salud y el bienestar del trabajador (Tabernero, Briones, & Arenas, 2010).

En cualquier caso, parece lógico pensar que las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia con competencias básicas y transferibles de alto nivel, incluido el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y capacidad para aprender a aprender, así como las competencias para protegerse a sí mismas y cuidar a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales.

Existen diversos tipos de competencias que contribuyen a una mejora de la empleabilidad. En el citado informe de la OIT de 2014 se clasifican esas competencias en los siguientes grupos:

- 1) Competencias básicas/fundamentales: Incluyen los niveles de alfabetización y conocimientos necesarios para obtener un trabajo que permita recibir un salario suficiente para cubrir las necesidades cotidianas. Como su nombre indica, estas competencias son además

requisitos esenciales para avanzar en la educación y capacitación, y para adquirir las competencias técnicas y profesionales transferibles que mejoran las perspectivas de obtener mejores empleos.

- 2) Competencias profesionales o técnicas: Competencias y conocimientos teóricos o prácticos especializados, que se requieren para desempeñar funciones o tareas específicas.
- 3) Competencias personales: Cualidades individuales que se relacionan con el trabajo, tales como la honestidad, la integridad, la confiabilidad y ética de trabajo.
- 4) Competencias clave: Las capacidades de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; escuchar y comunicarse de manera eficaz; pensar con creatividad; resolver problemas en forma independiente; saber desempeñarse en el trabajo; interactuar con los compañeros de trabajo; trabajar en equipos o grupos; saber usar la tecnología básica, y liderar con eficacia así como adaptarse a la supervisión.

Una base sólida de competencias clave es uno de los factores principales de la empleabilidad, junto con el acceso a la educación, la disponibilidad de oportunidades de capacitación y la motivación, la aptitud y el apoyo necesarios para sacar partido de las oportunidades de aprendizaje permanente. Estas competencias son esenciales tanto para los

trabajadores como para las empresas que los emplean, ya que permiten que los trabajadores obtengan trabajo decente y enfrenten el cambio y que las empresas adopten nuevas tecnologías e ingresen a mercados nuevos.

Las competencias clave permiten que las personas puedan adquirir y aplicar nuevos conocimientos y competencias en forma continua; son además esenciales para el aprendizaje permanente. Diversos estudios han puesto de manifiesto que para los empleadores la carencia de ciertas competencias técnicas no supone un problema a la hora de mantener a un trabajador en su puesto. Sin embargo, sí que suelen expresar graves reservas cuando esas carencias afectan a las competencias no técnicas como la honestidad, la integridad, o las capacidades de comunicación, de trabajo en equipo y para la resolución de problemas (Campos Ríos, 2003). Si bien es cierto las empresas buscan personas que posean un adecuado balance de habilidades de las tres categorías antes descritas, suelen dar mucho más valor a las habilidades afectivas, tales como actitud positiva hacia el trabajo, habilidad de comunicarse bien, habilidad de aprendizaje. Las habilidades técnicas de alta especialización son poco consideradas por las empresas para medir la empleabilidad de una persona (Coello, 2015) .

Además, los empleadores requieren de manera casi unánime una serie de competencias para el trabajo que se pueden agrupar en cuatro grandes categorías:

- 1) *Aprender a aprender*: abarca los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes que les permiten a las personas fijar, planificar y alcanzar sus propias metas de aprendizaje y lograr aprender de forma independiente y autónoma.
- 2) *Comunicación*: incluye las habilidades de comprender lo que dicen otras personas por medio de la escucha, la lectura y la observación y usando medios tanto formales como informales, orales y escritos y de hacer entender las propias ideas con claridad y eficacia.
- 3) *Trabajo en equipo*: abarca las habilidades necesarias para integrarse de forma correcta y eficiente en un equipo, con especial énfasis en aspectos de cooperación y liderazgo.
- 4) *Resolución de problemas*: abarca las competencias analíticas que se necesitan para evaluar información o situaciones y decidir acerca de las formas más adecuadas de afrontar los problemas. Estas competencias incluyen la percepción de las consecuencias a largo plazo de las acciones que se emprenden y la capacidad de evaluar y adaptar planes de acción.

La Tabla 3 recoge una relación más detallada de este tipo de competencias.

Tabla 3.- Competencias requeridas por los empleadores.

Categoría general de competencias	Competencias clave/habilidades
Aprender a aprender	<ul style="list-style-type: none"> • estar dispuesto a aprender • usar técnicas de aprendizaje para adquirir y aplicar conocimientos y competencias nuevas • trabajar de forma segura • perseguir el aprendizaje independiente • asumir responsabilidad por el aprendizaje propio • pensar en forma abstracta • organizar, procesar y retener información • interpretar y comunicar información • realizar indagaciones sistemáticas, con seguimiento para encontrar respuestas • usar el tiempo en forma eficaz y eficiente sin sacrificar la calidad • elegir la mejor forma de abordar las tareas • comenzar las tareas, darles continuidad y completarlas
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • ser adaptable • leer de manera competente • leer, comprender y usar materiales tales como gráficas, tablas y diagramas • comprender y hablar el idioma en el que se maneja la empresa • escribir en forma eficaz en las lenguas en las que se llevan a cabo los negocios • saber escribir como para satisfacer las necesidades del grupo objetivo • escuchar y comunicarse de manera eficaz • saber escuchar para comprender y aprender • usar los conocimientos aritméticos eficazmente • saber expresar las ideas y visiones propias
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • conducirse en forma apropiada en el trabajo

Categoría general de competencias	Competencias clave/habilidades
Resolución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • trabajar en equipos o grupos • interactuar con compañeros de trabajo • respetar los pensamientos y las opiniones de los demás integrantes del grupo • trabajar según las pautas culturales del grupo • comprender y contribuir a las metas de la organización • planificar y tomar decisiones con otras personas y apoyar los resultados • asumir la responsabilidad por las acciones • formar alianzas y coordinar diversas experiencias • trabajar en pos del consenso grupal en la toma de decisiones • valorar los aportes de los demás • aceptar la retroalimentación • resolver conflictos • ofrecer orientación, ejercer de mentor, dar retroalimentación • liderar con eficacia • movilizar grupos para lograr un rendimiento elevado • pensar de forma creativa • resolver problemas de manera independiente • comprobar que los supuestos sean verídicos • identificar problemas • tener en cuenta el contexto de los datos y las circunstancias • identificar y sugerir ideas nuevas para cumplir con el trabajo (iniciativa) • recolectar, analizar y organizar la información (planificación y organización) • planificar y gestionar el tiempo, el dinero y otros recursos para lograr los fines

A modo de resumen, se puede indicar que la autoconfianza, la correcta

búsqueda de información, la iniciativa, la flexibilidad, el adecuado desarrollo de relaciones, la habilidad analítica, la organización y planificación, la orientación a resultados, la toma de decisiones y la responsabilidad son las competencias genéricas requeridas para una búsqueda activa de empleo y para el incremento de empleabilidad que ésta conlleva (Vial, 2013).

La adquisición de este tipo de competencias reporta beneficios tanto a los que se hallan a la expectativa de ingresar al mercado laboral como a los empleados existentes y a los empleadores.

En lo individual, mejoran la capacidad de conseguir y conservar un empleo, de desplazarse en el mercado laboral y de participar en el aprendizaje permanente. Las competencias de aprendizaje ayudan a gestionar el tiempo propio y aprovecharlo al máximo, ya sea en el trabajo o en el estudio. El trabajo en equipo y las competencias de comunicación orientan acerca de cómo sacar el mejor provecho del trabajo con los demás. La resolución de problemas ayuda a las personas a desarrollar un enfoque sistemático para abordar los desafíos inevitables que deberán enfrentar en sus estudios, en el trabajo y en la vida diaria. El poseer altos niveles de empleabilidad y actitud emprendedora trae consigo, por tanto, importantes ventajas para el empleado. Los empleados que presentan estas características serán más valorados en el mercado laboral, lo cual le

permite mejorar su ajuste profesional y sus opciones de promoción y desarrollo dentro de su empresa. Además, estas personas tendrán mayores posibilidades de establecer acuerdos de empleo personalizados que tengan en cuenta sus necesidades y preferencias (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007).

El profesional, por tanto, debe ser el primer interesado en adquirir y mejorar sus competencias, ya sean éstas básicas, profesionales, personales o clave. Esto implica que el empleado debe autogestionar y autorregular su empleabilidad. Para ello es esencial recorrer las distintas etapas de un proceso que se inicia con la cualificación en su ámbito profesional pero que, necesariamente, deberá estar abierto a nuevas líneas de actuación profesional afines. Finalmente, si ello es necesario, deberá estar disponible para una reconversión profesional, es decir, estar preparado para un cambio sustancial que implique la adquisición de nuevas competencias (Vial, 2013).

Para el empleador, las competencias clave significan que los empleados son capaces de responder mejor a los cambios en el lugar de trabajo, lo que reduce el tiempo que lleva conceptualizar, elaborar, distribuir y vender un producto. Los trabajadores que están provistos de estas competencias pueden aprender con más rapidez y desempeñarse con más eficacia, lo que permite a las empresas desarrollar lugares de trabajo más innovadores y

flexibles, en donde los empleados pueden aportar ideas novedosas y adaptarse antes a los cambios tecnológicos y la reestructura organizacional (OIT, 2014). Permite ajustar mejor los esfuerzos de capacitación y desarrollo del empleado dentro de la empresa. De esta manera, el empleador asegura una estrategia efectiva para atraer, motivar y retener a los empleados más valiosos para la organización, en un contexto de relaciones laborales mucho menos colectivas y más personalizadas (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007). Además, el fomento de las competencias clave en el seno de la empresa permite mejorar la gestión en general ya que tanto las personas como los procesos son más competitivos.

Por otra parte, no puede afirmarse que una alta empleabilidad lleve aparejada necesariamente la consecución de un empleo que satisfaga totalmente (o ni siquiera en parte) las expectativas del trabajador. Una alta empleabilidad, más bien, es el resultado de una formación personal y profesional previa que dota al trabajador de competencias de todo tipo, de tal modo que éste se sitúa en una posición de partida favorable para la consecución de un empleo.

Por último, conviene tener presente que este conjunto de competencias comienzan a formarse y desarrollarse desde la niñez y se obtienen en una pluralidad de ambientes de aprendizajes que actúan cooperativamente en el transcurso de la vida de las personas (Vial, 2013). Ser empleable, por

tanto, no es algo innato sino que conlleva un aprendizaje que muchas veces abarca la casi totalidad de la vida del trabajador. Cualquiera de las competencias a las que se ha aludido más arriba puede enseñarse y aprenderse. Para ello existen tres componentes esenciales (Coello, 2015):

- Enseñanza explícita: La mayor parte de habilidades de empleabilidad se aprenden mejor cuando son incluidas dentro un programa de objetivos de capacitación y son explícitamente enseñadas. Incluso habilidades afectivas y de pensamiento pueden ser enseñadas y aprendidas.
- Simulaciones: Estas habilidades de empleabilidad son mejor aprendidas cuando se realiza una enseñanza replicando características del mundo real, para así tener una mejor aproximación del rendimiento real que tendrán las personas
- Flexibilidad: Se ha determinado que en las clases en donde los participantes han obtenido un alto nivel de habilidades de empleabilidad, la enseñanza impartida fue individualizada según las necesidades y estilos de cada persona, en vez de guiarse por la enseñanza tradicional según planes rígidos para todos los participantes.

Esta afirmación pone de manifiesto el importante papel que juega el sistema educativo a la hora de enseñar las habilidades de empleabilidad a

los jóvenes, facilitando así la inserción laboral de dichas personas.

3.6. Empleabilidad y contrato psicológico.

El uso del término “contrato psicológico” se remonta a los años 60 del siglo pasado (Argyris, 1960; Blau, 1964) y fue desarrollado posteriormente por Rousseau (1995). En la actualidad se entiende por contrato psicológico *la percepción de ambas partes, organización e individuo, en la relación de empleo, de las promesas y obligaciones recíprocas implícitas en esa relación*(Guest & Conway, 2002).

Entre los años 1950 y 1980, era muy habitual que el empleado que ingresaba en una empresa desarrollara en ella toda su vida laboral, es decir, se entendía el contrato como un compromiso de por vida entre el empleado y la empresa. En ese contexto, el contrato psicológico implicaba que la lealtad y el compromiso de los empleados se recompensaba con la seguridad en el trabajo y un sistema de mejoras (promociones, etc.) fácilmente predecible (Capelli, 1995; Tena Tena, 2002).

Sin embargo, a partir de mediados de la década de 1980, el estallido de la crisis del mercado laboral trajo un marcado desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Como consecuencia, se incrementaron de forma importante las tasas de desempleo. Al mismo tiempo, debido a las políticas gubernamentales en ciertos países, se debilitó la capacidad de negociación

de los sindicatos y se menguaron en gran medida las prestaciones que se habían alcanzado en décadas anteriores. Una consecuencia inmediata de estos fenómenos, que perdura hasta nuestros días es que las relaciones laborales ya no son tan duraderas como en el pasado. El concepto de un empleo “para siempre” ha pasado a la historia, los contratos a menudo son de corta o muy corta duración. La idea de una vida dedicada a la empresa y, en contrapartida, la seguridad de mantener el puesto de trabajo ya no es aplicable, lo que ha supuesto, en la práctica, un cambio radical en el contrato psicológico, hasta el punto de que puede llegar a hablarse de un “nuevo contrato psicológico”.

Este hecho también se debe, en gran medida, al entorno altamente competitivo en el que se mueven la mayoría de empresas hoy. Todo ello ha llevado a una situación que no deja de ser paradójica: las empresas son incapaces de garantizar estabilidad a largo plazo en el empleo y, simultáneamente, exigen a sus empleados un mayor compromiso y un alto nivel de rendimiento. Es decir: se pide al trabajador más que hace unos años, aunque no se le puede ofrecer a cambio la estabilidad y el desarrollo de carrera que antes estaban prácticamente garantizados (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiró, 2007).

Tabla 4.- Visión tradicional y nueva visión del contrato psicológico.

	El empleado espera	La empresa espera
<i>Visión tradicional del contrato psicológico</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Que se premie la lealtad a través de la continuación de la relación laboral, independientemente de las circunstancias económicas. • Control de la carrera por el empleador • Pago por la actuación en la función actual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Permanente lealtad a la compañía: el empleado no abandonará, y menos por la competencia. • Obediencia y disciplina cuando se lleve a cabo la función asignada y cuando se requiera recolocación. • Máximo desempeño de la función actual.
<i>Nueva visión del contrato psicológico</i>	<ul style="list-style-type: none"> • No permanente lealtad al empleador. Si la empleabilidad es débil, se aumentan las oportunidades de abandono (forzado). • Tareas desafiantes y proyectos interesantes. • Posibilidades de movilidad, asistencia a cursos y auto-control de la carrera. • Pago por actuación y empleabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • No permanente lealtad del empleado: es aceptable irse a otra empresa donde se pague más. • Máxima involucración en el trabajo, proyectos, ... • Acercamiento positivo hacia la movilidad, la formación continua y el ser responsable de la propia carrera. • Máxima actuación y compromiso

El empleado espera	La empresa espera
	dentro de la organización.

En la Tabla 4 se muestra, de forma resumida, una comparación entre el nuevo contrato psicológico y el tradicional, tanto desde la perspectiva del empleado como desde la de la empresa (Reyes Contreras & Martínez León, 2007).

Sin embargo, el contrato psicológico es un factor de importancia capital por sus implicaciones en la satisfacción, productividad y al disponibilidad para adaptarse a nuevas circunstancias por parte del trabajador (Reyes Contreras & Martínez León, 2007). La ruptura de ese contrato puede tener graves consecuencias en el ámbito laboral-productivo, económico y social. Por tanto, la empresa se enfrenta al desafío de ofrecer al trabajador algún tipo de motivación adicional a cambio de su exigencia de un alto nivel de iniciativa, implicación y rendimiento. Por tal motivo, la empresa también ha de tratar de aumentar en la medida de lo posible la empleabilidad de sus trabajadores. Para ello dispone de una amplia variedad de instrumentos, tales como:

- Capacitación de los empleados (acciones formativas, movilidad, rotación en los puestos de trabajo, etc.)
- Fomento de estilos de trabajo participativos (autonomía, creatividad, iniciativa, etc).

- Motivación del trabajador (recompensas informales, supervisiones racionales, enriquecimiento de tareas, delegación progresiva, etc).
- Mejora de las relaciones internas (por ejemplo, con reuniones de integración con el equipo de trabajo).

Evidentemente, a la vista de lo que acaba de exponerse, cabe afirmar que la empresa se beneficia en buena medida de un incremento en la empleabilidad de sus trabajadores. Si bien es cierto que ello puede significar que los empleados tengan más oportunidades y mayores posibilidades de marcharse, un aumento en la empleabilidad reporta a la empresa el beneficio de unos trabajadores con mayor facilidad para la adaptación, capacidad operativa, potencialidad y productividad, lo que a la postre se traduce en un refuerzo del nuevo contrato psicológico al que se viene haciendo referencia.

El compromiso sobre la empleabilidad es, entonces, común a la empresa y al trabajador, pero también el beneficio. El buen trabajador no es ya tanto el trabajador fiel como el trabajador flexible que es y se sabe responsable de su carrera, conocedor de sus capacidades, con capacidad de riesgo y dependiente cada vez menos de factores externos y más de su empleabilidad (Mínguez Vela, 2011).

4. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL COMO

HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA DISPONIBILIDAD Y LA EMPLEABILIDAD.

Tal y como se comentó en el capítulo de las políticas activas de empleo, se ha puesto de manifiesto el papel tan importante que juega la orientación profesional para la consecución de los objetivos de dichas medidas. La orientación profesional se convierte en el resorte necesario e imprescindible con el que mejorar entre los desempleados la empleabilidad y la disponibilidad.

4.1. El concepto de orientación

La orientación surge de la necesidad de ayuda que en los tránsitos dentro del entorno educativo, entre el contexto educativo y el laboral, y en el interno del mundo laboral atraviesan las personas a lo largo de su vida. Sin embargo, desde una visión completa, participa en la construcción de proyectos de vida, no quedando limitada a la inmediatez de la toma de decisiones en momentos críticos, frente a una coyuntura concreta.

Son múltiples las teorías que analizan estos procesos y definen a lo largo de la historia el concepto y los procesos de la orientación.

Las diferentes definiciones de la orientación han venido explicadas en

función de sus objetivos, atendiendo a los campos de acción, o desde el perfil de las personas destinatarias. Este hecho hace que en la actualidad coexistan gran diversidad de realidades en su concepto reflejando el interés de los profesionales del ámbito por diferenciar la singularidad de cada una de sus intervenciones, multiplicando las definiciones y favoreciendo en cierta medida la confusión.

Son muy diversos los criterios de uso de la palabra orientación, el más arraigado responde al espacio en que se desarrolla. De este modo en el sistema educativo, países como Francia, Bélgica, Grecia, Islandia e Irlanda denominan a los/as orientadores/as consejeros/as de orientación; consejeros pedagógicos en Bulgaria; o profesores/as de orientación profesional en la República Checa. En el ámbito laboral pasan a denominarse consejeros de empleo en Grecia o Malta; prestatarios del balance de competencias en Francia; consejeros de movilidad en Países Bajos, etc. (Cedefop, 2004).

En España, la orientación en la educación reglada, viene a denominarse habitualmente orientación educativa, psicopedagógica o vocacional y la orientación en el mundo laboral, que comienza a denominarse, en sintonía con la unificación de los subsistemas de formación ocupacional y continua, orientación para el empleo aunque también la orientación para la inserción sociolaboral, el asesoramiento profesional o la mediación laboral.

Entre las definiciones más aceptadas encontramos que la OIT entiende por orientación *la ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de una profesión y al progreso profesional, habida cuenta de las características del/la interesado/a y de la relación entre éste y las posibilidades del mercado de empleo* (OIT, 1949 cit. en Sebastián, Rodríguez y Sánchez, 2003).

Por su parte Company (2005), se refiere a la orientación como un conjunto de actividades que permiten a los ciudadanos de cualquier edad identificar en cualquier momento de su vida sus aptitudes, capacidades e intereses, adoptar decisiones importantes en materia de educación, formación y empleo y gestionar su trayectoria vital individual en el aprendizaje, el trabajo y otros entornos en los que se adquieren o utilizan dichas capacidades o aptitudes (a lo largo de toda la vida). La orientación se facilita en una variedad de entornos: educación, formación, empleo, a escala local y a nivel privado.

El MEC (1990) define la orientación profesional como un proceso de ayuda al individuo, mediante el cual éste identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador; se informa sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para él, en la actualidad o en el futuro próximo, y en función de ambos conjuntos de variables, toma la decisión sobre el itinerario formativo a seguir, o en su caso modificar,

con el objeto de lograr una inserción profesional y social satisfactoria. También compete a la orientación profesional, dentro del sistema educativo, (...) llevar a cabo el asesoramiento, seguimiento y evaluación del proceso de inserción profesional.

Para Jiménez (2004) la orientación profesional está integrada en el ámbito educativo, relacionada íntimamente con la orientación educativa y la intervención psicopedagógica, y debe desarrollarse a lo largo de los diferentes niveles educativos.

Además Blasco, Bueno y Torregrosa (2004) afirman que es un proceso de socialización laboral continuo, ininterrumpido a lo largo de la vida de la persona.

Álvarez (1995) describe la orientación igualmente como un proceso de intervención continuado y además, preventivo, social e integral que cubre el periodo formativo, el profesional y el tiempo de ocio.

Molina (2002) analiza las características comunes presentes en los distintos conceptos de la orientación incluyendo: la orientación como proceso permanente de interacción a lo largo de la vida; orientación que apoya a la persona sin olvidar el entorno; la orientación como práctica pedagógica dirigida a las áreas: personal-social, escolar, vocacional y comunitaria; la orientación concebida como parte integrante del proceso y

proyecto educativo; la orientación sustentada en principios de prevención, desarrollo y atención a la diversidad de los sujetos; y la orientación que asume funciones de diagnóstico, asesoría, asistencia, ayuda, desarrollo y tutoría.

La OCDE (2003) propone una definición que responde a una visión de la orientación profesional integradora y proyectada hacia la autonomía de la persona asesorada. Esta definición suele ser el punto de partida de numerosos proyectos de orientación: *La orientación profesional se refiere a las actividades dirigidas a ayudar a las personas de todas las edades, en todos los momentos de su vida, a tomar una decisión sobre educación, formación y profesión y a gestionar su trayectoria profesional. La orientación profesional ayuda a los individuos a reflexionar sobre sus ambiciones, sus intereses, su cualificación y sus capacidades. Les ayuda a comprender el mercado laboral y los sistemas educativos, y a relacionar estos conocimientos con lo que saben sobre ellos mismos. Una orientación profesional integral intenta enseñar a las personas a planificar y a tomar decisiones sobre su vida laboral y la formación que implica. La orientación profesional hace asequible la información sobre el mercado laboral y las oportunidades de formación, organizando y sistematizando esta información y haciendo que esté disponible en el momento adecuado, cuando las personas tienen necesidad de ella (OCDE, 2004).*

Resumiendo las anteriores definiciones y por mi experiencia laboral como orientadora profesional, la orientación profesional se puede definir como un proceso que puede ser continuado o puntual en el que se diagnostica la empleabilidad y se diseña el itinerario personalizado de inserción acordado entre ambas partes y que tiene como finalidad facilitar la inserción laboral de la persona. El proceso parte del autoconocimiento y la motivación hacia la búsqueda de empleo. Los pasos del itinerario al ser una planificación personal pueden abarcar innumerables acciones dependiendo de la persona. Algunas acciones son: reflexión sobre las competencias, capacidades y habilidades laborales que se poseen y a la vista de los requerimientos del mercado laboral analizar las carencias profesionales; promover el conocimiento del mercado laboral; ayudar en la planificación, toma de decisiones, organización y sistematización la información laboral que se posee; elaborar itinerarios formativos informando sobre las cualificaciones y certificados de profesionalidad; entrenar en técnicas de búsqueda de empleo y procesos de selección públicos y privados; informar sobre las políticas activas de empleo; y en general cualquier otra cuestión que a la personas le facilite su incorporación a un empleo.

Como se ha comentado anteriormente las definiciones de la orientación están influidas por el contexto en el que se realiza la orientación y la expuesta anteriormente está realizada desde la perspectiva del empleo. Sin

embargo, considero que hay términos que son comunes a cualquier proceso de orientación independientemente del contexto. Estos términos comunes serían entender la orientación como un proceso: continuo o puntual de ayuda ante una necesidad laboral, formativa o educativa; colaborativo y consensuado que involucra a las dos partes; y en este proceso, el papel del orientador es motivar, facilitar y promover la reflexión sobre sí mismo y la mejora de las capacidades y competencias de la persona orientada. Las actuales políticas de empleo enfocan sus medidas a colectivos desfavorecidos en el mercado de empleo y con dificultades para su inserción laboral como pueden ser, mujeres, jóvenes, discapacitados lo cual implica que existan orientadores que atiendan exclusivamente a estos colectivos, promoviendo la especialización dentro de la orientación profesional. Desde el SEXPE, la orientación profesional se dirige al ciudadano en general, aunque haciendo incidencia en lo colectivos que marcan la directrices de las políticas de empleo.

Es a partir de la reforma de 1988 cuando se modifica la orientación del INEM dirigiéndose hacia actividades y medidas relacionadas con las políticas activas de empleo como la orientación profesional, la formación, la selección y la colocación, aunque los trámites formales y la gestión de las prestaciones continúan siendo sus actividades fundamentales.

Sin embargo, hasta el Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, regulaba la

aparición de las primeras agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo no se impulsa dicha política a través de los denominados Servicios Integrados para el Empleo (SIPeS) que desarrollan las acciones IOBE (Información, Orientación, Motivación y Búsqueda de Empleo) y que actúan sobre cuatro áreas principales: acciones de orientación, formación profesional ocupacional, programas especiales y asesoramiento para el autoempleo. Esto se completa con la Orden de 10 de octubre de 1995, en la que los planes de servicios integrados para el empleo y los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, abrieron la posibilidad a determinadas entidades a colaborar con el mismo INEM en la realización de estudios del mercado de trabajo y en el establecimiento de itinerarios ocupacionales, que tengan como finalidad la mejora de las posibilidades de ocupación de los demandantes desempleados.

En el año 1998 con la ORDEN de 20 de enero se establecieron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, mediante la cual las entidades que colaboraban con el INEM podían hacer acciones de orientación, sin necesidad de constituir un servicio integrado para el empleo.

La finalidad era que, mediante los convenios de colaboración suscritos y

subvencionados por el INEM, las entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro participaran en la realización de estudios del mercado de trabajo y en el establecimiento de itinerarios individualizados ocupacionales que incluyeran la información y la orientación profesional, las técnicas de búsqueda de empleo, el fomento del autoempleo y todas aquellas acciones de carácter innovador dirigidas a favorecer la ocupabilidad.

El objetivo final era prestar una atención personalizada a las personas desempleadas, adaptada a la situación laboral, personal e incluso psicológica, ayudándole a elegir en cada caso la opción más adecuada según su situación de búsqueda de empleo.

Las materias objeto de Convenio se agrupan en los siguientes bloques:

a) Análisis del mercado de trabajo: consiste en la realización de estudios en distintos ámbitos territoriales o sectoriales, con el fin de conocer las características y las variaciones que se pudieran producir en los diferentes mercados de trabajo, con objeto de planificar el resto de acciones de información, orientación y búsqueda activa de empleo.

b) Establecimiento de procesos para el incremento de la capacidad de ocupación de los/as demandantes de empleo, dependiendo de las necesidades concretas de los mismos.

Tras las transferencias de competencias en materia de empleo a las

Comunidades Autónomas y la creación del el Sistema Nacional de Empleo, cuyo fin es armonizar las normas, las políticas de empleo y los servicios de mediación de las autonomías comienza un cambio de etapa con críticas respecto a la gestión que desde su descentralización se hace. A partir de ese momento la orientación queda sujeta a programas temporales, cuestionándose como un servicio necesario para la ciudadanía. Este modelo perdura sin cambios en gran parte de España, sin embargo en el caso de Extremadura convive el servicio de orientación profesional del SEXPE con la contratación de orientadores por programa temporales suscritos con entidades si ánimo de lucro.

En la actualidad, la orientación profesional en los Servicios de Empleo se ha convertido en un servicio indispensable para el ciudadano dado la gran cantidad de información, que dificulta en ocasiones la toma de decisiones. La numerosas posibilidades formativa con el Sistema Nacional de Cualificaciones y el sistema educativo, y laborales no sólo en su entorno más próximo sino también fuera de su país.

La entrada de España en la U.E. y la necesaria adaptación de las Políticas de Empleo Nacionales a las directrices comunitarias, dará un nuevo impulso a la orientación profesional. En este sentido, un momento decisivo porque conectó las Políticas de los Estados Miembros con las recomendaciones comunitarias fue la Cumbre de Luxemburgo (1997), que

definió la Estrategia Europea para el Empleo. A nivel nacional, se plasma en el Plan Nacional de Acción para el Empleo que establece como objetivos para la orientación como el diagnóstico de la empleabilidad, la elaboración del itinerario personalizado de inserción, intervenciones grupales de promoción de las habilidades para la búsqueda de empleo, etc que sólo pueden ser realizadas por los orientadores profesionales.

La Ley Básica de Empleo de 2003 contempla entre sus objetivos la orientación profesional como herramienta preventiva de activación del empleo, de su transparencia y movilidad: “aumentar el nivel de empleo, establecer sistemas de prevención de desempleo, incrementar la transparencia del mercado de trabajo a través de la información, la orientación y la formación profesional, y propiciar la movilidad geográfica y ocupacional.”

De esta manera, se dibuja el futuro de la orientación profesional desde un enfoque integral, apostando por el modelo de la orientación a lo largo de la vida, enmarcado en la política europea.

Las acciones de Orientación Profesional para el Empleo son las siguientes:

- *Tutoría Individualizada (TI)*. Es el proceso individualizado de orientación profesional donde técnico/a y persona usuaria acuerdan los

pasos a seguir para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional. Su objetivo es facilitar el desarrollo de los recursos y competencias del usuario/a que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma. Los contenidos de la acción versarán, en función del perfil profesional y requerimientos del demandante de empleo, sobre: búsqueda activa de empleo, desarrollo de los aspectos personales para la ocupación y taller de entrevista. Las sesiones individuales se espaciarán dependiendo de la participación de la persona usuaria en otras acciones.

- *Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO).*

Acción colectiva encaminada a incidir sobre los aspectos personales que facilitan la puesta en marcha y mantenimiento de actividades en un proceso de inserción profesional. Su objetivo es facilitar las actitudes positivas de inserción mediante el desarrollo de los recursos personales del demandante y asumir autónomamente el desarrollo y ajuste de su proyecto personal de inserción profesional. Los contenidos se desarrollarán en tres fases: (1) cohesión y activación grupal, (2) contraste y retroinformación; y (3) apoyo a la autonomía.

- *Grupo de Búsqueda de Empleo (BAE-G).* Acción colectiva encaminada a que la persona usuaria adquiriera y/o desarrolle técnicas y

habilidades que le faciliten la búsqueda activa de empleo. Su objetivo es que el/la demandante de empleo conozca los instrumentos y adquiera las habilidades necesarias que le posibiliten realizar una búsqueda de empleo de forma activa, organizada y planificada. Los contenidos de la acción se desarrollan mediante los siguientes módulos:

- Sitúate. - Dónde y cómo encontrar trabajo. -El circuito de selección.

- Información laboral y autoempleo.

- *Taller de Entrevista (TE)*. Acción colectiva dirigida a incrementar los conocimientos teórico- prácticos básicos y los recursos personales de los y las demandantes de empleo para que afronten la entrevista de trabajo con más posibilidades de éxito. Su objetivo es ejercitar de forma práctica, mediante entrenamiento en grupo, las habilidades, competencias y estrategias básicas necesarias en una entrevista de selección para un puesto de trabajo. Los contenidos versarán sobre:

Naturaleza y definición de la entrevista. Preparación de la entrevista. Preguntas en la entrevista. Conductas o habilidades básicas durante la entrevista. Estilos de afrontar la entrevista.

Acciones de Asistencia para el Autoempleo

Las personas demandantes a atender en autoempleo accederán, de acuerdo con sus requerimientos, bien a sesiones colectivas de información y motivación para el autoempleo, bien a una acción individual de asesoramiento de proyectos empresariales.

Información y Motivación para el Autoempleo (INMA). Acción colectiva encaminada a motivar al desempleado hacia la iniciativa empresarial proporcionándole la información necesaria para llevar a cabo un proyecto de empresa.

Su objetivo es que las personas usuarias adquieran información suficiente sobre el autoempleo como vía de acceso al mercado laboral y conozcan todos los aspectos que confluyen en la elaboración de un Plan de Negocio.

Los contenidos versan en torno al Autoempleo: El emprendedor y la Idea.

Elaboración del Plan de Empresa. Las formas jurídicas, ayudas, subvenciones y trámites de constitución y puesta en marcha de la empresa.

- *Asesoramiento de Proyectos Empresariales (APE)*. Acción individual encaminada a proporcionar a emprendedores/as con una idea de negocio concreta, asesoramiento para la elaboración del Plan de Empresa y su puesta en marcha. Su objetivo es guiar al emprendedor o emprendedora en

la elaboración de su proyecto empresarial, apoyando y asesorando en aquellos aspectos que presenten mayores dificultades. Los contenidos versarán sobre el estudio de mercado y plan de marketing, el plan de producción, el plan económico financiero y la elección de la forma jurídica de la empresa. Este modelo responde a políticas dirigidas a la activación y la búsqueda de empleo.

Entre los programas que incorporan orientación profesional encontramos los Planes Integrales de Empleo, dirigidos a colectivos de difícil inserción, la Red Eures, los Programas de Empleo y Formación, escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo, los Talleres de Formación para la contratación (antes denominados Programas de Garantía Social), Formación Profesional para el empleo y Proyectos Europeos que incorporen medidas de información, formación e inserción.

4.2. Enfoques y fundamentos teóricos de la orientación

La orientación profesional se nutre y fundamenta en distintos enfoques teóricos que la enriquecen. En esta línea, Álvarez (1995) afirma que detrás de cualquier tipo de intervención orientadora debe haber una base teórica formal, y ésta presenta una concepción filosófica de la realidad, del conocimiento, de la persona y de los valores, así como la teoría para la

intervención. A continuación, se revisan los más importantes dentro de este campo de estudio.

Múltiples son las clasificaciones de los enfoques y teorías sobre la orientación vocacional. Basándonos en la aportada por Crites (1974) y por Rodríguez Moreno (1992), se definen tres grandes grupos que aglutinan los enfoques más significativos en la orientación vocacional. A modo de resumen, los enfoques psicológicos hacen hincapié en una elección que se centra prioritariamente en la persona; los enfoques situacionales, sociológicos y contextuales valoran el medio, multidimensional, que interactúa con las personas ejerciendo una influencia significativa en su elección vocacional; los enfoques generales ofrecen interpretaciones que integran la relevancia de la persona y la del contexto.

1.- Enfoques psicológicos

Son aquellos enfoques que se concentran en la persona, afirman que la elección es determinada principalmente por sus características o funcionamiento, es decir por los elementos internos de la elección vocacional y sólo indirectamente por el contexto en que se desarrolla. Según Crites (1974), podrían subdividirse en cuatro enfoques fundamentales: rasgos y factores, modelos psicodinámicos, enfoques

evolutivos y enfoques de toma de decisiones.

1.1. Enfoque de rasgos y factores

Está basado en la psicología diferencial por su valor predictivo y su interés por la diferencia individual. Parsons (1909) explicaba la orientación bajo este enfoque como un proceso de tres pasos básicos: comprensión de sí mismo, comprensión de las oportunidades laborales y relación de hechos del primero con el segundo.

Responde al modelo ocupacional predictivo en el que la profesión es lo esencial y las personas se constituyen en objeto de estudio, encajando en la profesión cuyos rasgos sean de mayor similitud a los identificados en ellas.

Las características definitorias de este enfoque, siguiendo a Rodríguez Moreno (1992), son que la persona es valorada como un conjunto integrado de capacitaciones y otras características personales, medibles y comparables con factores propios de profesiones o requisitos formativos.

Es más descriptivo que explicativo: identifica y compara rasgos cuantificables. Los rasgos individuales son predictores de adaptabilidad y éxito en las profesiones. Utiliza instrumentos psicométricos y psicotécnicos: tests, inventarios, medidas objetivas, etc

1.2. Modelos psicodinámicos

Estas teorías psicológicas buscan obtener una explicación de la conducta en términos de motivos o impulsos (Crites, 1974). Son procesos psicológicos que cambian o causan el cambio y explican la elección vocacional desde una variable motivacional o de proceso.

Estos modelos sustituyen las nociones de factor, de rasgo, por la de un proceso dinámico para explicar la conducta vocacional. Aunque se mantiene la idea de ajuste persona- ocupación, se da un mayor protagonismo al ajuste de tipo personal.

Dentro de estos modelos se encuentran el enfoque psicoanalítico, el enfoque basado en la satisfacción de las necesidades y la teoría de la expectancia.

1.2.1. Enfoque psicoanalítico

Desde la perspectiva de este enfoque, los determinantes de la elección vocacional son de tipo personal y vendrán determinados por los mecanismos de defensa, sublimación, identificación, tipo de personalidad, la fuerza del yo y las necesidades básicas.

El individuo es capaz de identificar los aspectos vocacionales que le llevarán a la elección, que se considera como un “acto” que tiene lugar en

un momento determinado de la vida.

Según Rodríguez Moreno (1992) esta teoría contradice sus presupuestos teóricos al renunciar al placer para resolver la realidad. Autores más actuales como Bordin (1984) han reformulado la teoría enraizando en el juego la personalidad desarrollada en el trabajo y la vida profesional.

1.2.2. Enfoque basado en la satisfacción de necesidades

Este enfoque se sustenta en el psicoanálisis y en la teoría de satisfacción de necesidades de Maslow (1943) en la que formuló una jerarquía de las necesidades humanas, defendiendo que al satisfacer las necesidades básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados que requieren ser satisfechos.

Son este tipo de necesidades de orden más elevado, de autoestima o autorrealización, las que desempeñan un papel significativo en la motivación de la conducta vocacional.

1.2.3. Enfoque basado en la teoría de la expectativa

Tolman (1932, 1959) y Lewin (1938) parten de que el sujeto relaciona las acciones con sus expectativas previas, con el atractivo o la aversión anticipadas o percibidas de las consecuencias esperadas, dado que la anticipación de metas es un poderoso determinante de la conducta.

Piqueras y Rodríguez Morejón (1999), desde un marco teórico cognitivo-propositivo demuestran la existencia de una asociación significativa entre expectativas (éxito y locus de control externo) e inserción profesional, resultando ser el mejor predictor el conjunto de las expectativas medidas: éxito, autoeficacia, locus de control interno y locus de control externo. En otro trabajo más reciente de estos autores se valora en las prácticas de orientación profesional, la insuficiencia de los procedimientos dirigidos al conocimiento y entrenamiento de competencias para la búsqueda de empleo si no van acompañados, paralelamente, de la construcción, por parte de la persona desempleada, de expectativas de resultados. Concluyen que las personas cesarán en la búsqueda si creen que no serán capaces de actuar correctamente como "buscadores/as de empleo". Por otro lado, también se analiza en esta investigación que la búsqueda cesará si las personas no tienen expectativas de obtener un empleo, con independencia de la habilidad con que se desempeñe en la búsqueda de empleo.

La variable motivacional de este enfoque se adapta a la perfección a la idea de empoderamiento, de activación, de empleabilidad, pero las políticas de empleo en el ámbito europeo, estatal y autonómico requieren de visiones que incorporen el análisis del contexto, olvidado en este enfoque.

1.3. Enfoques evolutivos o de desarrollo vocacional

Postulan que las decisiones tomadas en la selección de una ocupación se fraguan en diferentes momentos de la vida de una persona, y se constituyen en un proceso continuo a lo largo de la vida.

La teoría de Ginzberg (1951) afirma que las conductas de la elección maduran a medida que el individuo crece. Para este autor la decisión vocacional se ve influida por múltiples informaciones y el ajuste de las necesidades a las realidades laborales, valorando factores socioeconómicos de la familia y de la sociedad. Prefiere considerar el desarrollo vocacional antes que la elección vocacional. Plantea tres periodos de desarrollo: el periodo de infancia (0-11 años) en el que comienza la toma de conciencia sobre la realidad; el periodo tentativo (12 a 18 años), de identificación de intereses y habilidades; y el periodo realista (18 a 25 años), en el que se lleva a cabo la toma de decisiones y se pone en práctica el plan de carrera.

Ese enfoque incorpora la idea de que el aprendizaje favorece el desarrollo vocacional marcado por la evolución.

Super (1963) pierde este sentido pedagógico y correlaciona la evolución personal con el autoconcepto, sugiriendo las siguientes fases en la elección vocacional:

-Exploración: búsqueda y valoración de las capacidades individuales

frente a las exigencias profesionales

- Autodiferenciación o delimitación personal: identificación con determinados campos ocupacionales congruentes con el concepto de sí mismo.

- Desempeño de funciones: La experiencia en diferentes tareas y actividades van clarificando la elección vocacional.

- Evaluación: Análisis de la congruencia entre el concepto de sí mismo y los requisitos exigidos por la profesión elegida.

1.4. Enfoques de toma de decisiones

Los modelos de toma de decisiones han sido muy significativos en la orientación vocacional. Consisten, básicamente, en elegir una de las opciones entre las disponibles, con la intención de resolver el problema actual o potencial. La toma de decisiones requiere de la elección de un camino a seguir, por lo que en un estadio anterior deben evaluarse alternativas de acción. Cada vía genera varias posibilidades de sucesos, y deberá sopesarse su idoneidad. Katz (1966) desarrolla un complejo sistema de orientación vocacional interactivo informatizado, SIGI103.

Desde aproximaciones paradigmáticas se procedimenta la toma de

decisiones según Rodríguez Moreno (1992) mayoritariamente alrededor del siguiente proceso:

- Definir el problema.
- Saber generar alternativas a su solución.
- Recoger información que ayude a discernir.
- Procesarla con criterios aceptables.
- Hacer planes previos a la decisión.
- Seleccionar los más oportunos.
- Trazar el plan de acción o resolución del problema.

Autores bajo este paradigma (Bergland, 1984; Baker, 1973; Jepsen, 1974) defienden que además de poseer un sistema de valores y de un sistema predictivo, también resulta imprescindible el disponer de amplias fuentes de información.

El enfoque de toma de decisiones es plenamente actual, si bien deberíamos preguntarnos quién toma esas decisiones. Desde la psicología diferencial, es el orientador/a la que asume el protagonismo de la decisión, alejándose de las políticas de empleo actuales. Sin embargo, si es la persona usuaria del servicio la que toma las decisiones, este enfoque

responde al modelo que defiende la Europa comunitaria, valorando su protagonismo en calidad de ciudadano/a.

2. Enfoques situacionales, sociológicos y contextuales

Estos enfoques argumentan que el medio interactúa con el ser humano influyendo sobre su vida y trayectoria socioprofesional. Existen medios físicos, sociales o culturales favorecedores del desarrollo personal y profesional y otros que, al contrario, lo limitan. El medio y la persona interconectan en un espacio y tiempo concreto. Variables como nacionalidad, situación social, económica, cultural, tecnológica, etc., generan diferencias significativas en el desarrollo vocacional. Estos enfoques surgen enfrentados a los enfoques psicológicos, argumentados mayoritariamente desde la Sociología.

Bronfenbrenner (1979) categoriza en tres sistemas la interacción de la persona y el medio:

El macrosistema: sistema de creencias en función del nivel social, cultural o nacional; ideologías, costumbres, modelos sexuales y metáforas sociales en general, etc.

El microsistema: lo íntimo de la persona, la familia, la escuela, el lugar

de trabajo, etc.

El mesosistema: conexiones entre diferentes microsistemas.

2.1. Enfoques fronterizos de la cultura y la clase social

Son enfoques dirigidos a colectivos desfavorecidos y ponen de relieve como el estado de pobreza niega la libertad de elección en función de las preferencias profesionales. Los aspectos sociales que bajo este enfoque están influyendo en el desarrollo vocacional son: la pertenencia a una clase social; la influencia de la familia, la escuela, la comunidad, los grupos de presión y la percepción de los propios roles.

Este enfoque la interacción de la persona y el medio se ubicaría en el macrosistema porque considera el nivel social y cultural como factores determinantes en la elección vocacional.

2.2. Paradigma situacional

Este paradigma propuesto por Blau y Gustad (1956) visibiliza los factores que pueden afectar al desarrollo vocacional de una persona en el momento de comenzar a trabajar: las condiciones biológicas, las físicas,

pero también la estructura social, que interaccionan completando el proceso de orientación.

Desde este enfoque se analiza la geografía, el momento histórico, las características ocupacionales de la época, los factores políticos y económicos, etc. Diseñando el marco situacional que incide significativamente en las decisiones socioprofesionales.

La interacción de la persona y el medio se ubicaría en el macrosistema, dado que considera factores históricos, políticos, económicos, como decisivos en la elección vocacional.

2.3. Enfoques accidentales o fortuitos

Se basan en el estudio del azar y cómo afecta a las trayectorias vitales de las personas. Siguiendo a Rodríguez Moreno (1992), la exposición no planificada a estímulos como la lectura de una entrevista, de un libro, o el visionado de una película (siempre condicionados por la clase social, la estructura familiar y el lugar de residencia) inciden en el desarrollo humano y en la valoración de las alternativas de elección, en nuestro caso, profesional. No se responde a una planificación o grado de preparación, sino a encuentros fortuitos que estimulan y precipitan la toma de decisiones. La interacción se ubicaría en el microsistema, dado que al

tratarse de exposiciones no planificadas, se refieren a situaciones puntuales no incorporadas al sistema de creencias o difícilmente relacionadas con él.

2.4. Enfoques que relacionan la familia y el medio

La familia, en su rol educativo, desde su nivel socioeconómico y cultural, desde sus expectativas, influye sobre las representaciones profesionales de las personas jóvenes, convirtiéndose en un excelente predictor de sus preferencias ocupacionales. La información que recibe del entorno familiar, los estereotipos profesionales transmitidos, así como las expectativas de progreso y ambición serán valorados en la formación de su identidad laboral.

Anne Roe y Siegelman (1964) sostienen que la elección vocacional se basa en las experiencias de la infancia y las relaciones familiares. Sus postulados más relevantes parten del modelado de las experiencias de la infancia en la personalidad; mostrando como las relaciones entre la figura materna o paterna y la figura filial, representan un papel importante en la elección vocacional. Elección que consistirá en satisfacer las necesidades ligadas a las experiencias de la infancia, predictoras de forma inconsciente de la futura elección. Este enfoque considera la vocación como proceso e incorpora criterios de desarrollo a lo largo de la vida.

Este tipo de interacción de la persona y el medio se ubicaría en el microsistema, dado que considera el contexto familiar como factor determinante en la elección vocacional.

Los enfoques situacionales incorporan una visión nueva de la orientación profesional que cuestiona sensiblemente la aportada desde enfoques psicológicos. En la Europa comunitaria el discurso del paradigma situacional se incorpora desde el análisis del mercado de trabajo, así como desde la discriminación positiva hacia colectivos más desfavorecidos en sus políticas de empleo, si bien las escasas oportunidades laborales requieren de enfoques más integrales que no obvien el autoconocimiento en la persona usuaria.

3. Enfoques integrales

Se caracterizan por una visión más sistémica de la orientación profesional que auna enfoques psicologicistas y ambientalistas.

En este apartado se incluyen el modelo de H. L. Holland, la teoría de la casualidad planificada de Krumboltz, el enfoque de activación del desarrollo vocacional y personal (ADVP) de Dennis Pelletier y colaboradores, y el constructivismo social de Vigotsky.

Se trata de enfoques muy sugerentes, más actuales, que dirigen su mirada hacia una orientación que se construye atendiendo al menos a dos grandes ámbitos: el ambiental y el psicológico.

3.1. Modelo de H.L. Holland (1978)

Holland (1978) postula que la conducta humana es producto de la interacción entre la personalidad y las características del ambiente. Desde su modelo, denominado de “Hexágono” se atribuye a las personas una tendencia a procurarse ambientes en los que poner de manifiesto sus destrezas, capacidades, actitudes y valores. Clasifica a las personas en seis tipos de personalidad, resultado de la interacción entre el factor genético y el ambiental, que a su vez coinciden con seis tipos de ambientes.

Este autor realiza inventarios de intereses son inventarios de personalidad susceptibles de ser categorizados, al valorar que los miembros de una profesión tienen personalidades similares e historias de desarrollo personal parecidas.

3.2 Teoría de la casualidad planificada de Krumboltz (1999)

Krumboltz y su equipo en 1975 propusieron la aplicación del

aprendizaje social de Albert Bandura a la selección y orientación vocacional. Para ello partieron de la teoría del refuerzo y del conductismo clásico, aplicándolo a la toma de decisiones vocacional.

Según estos autores, la personalidad y el repertorio conductual se originan en experiencias de aprendizaje únicas. La teoría del aprendizaje social se modifica o enmienda destacando el papel asignado al diseño de las intervenciones para planificar las casualidades o el azar (chance, happenstance) con el fin de ayudar a generar, reconocer e incorporar los sucesos casuales en el desarrollo de la carrera (Mitchell, Levin y Krumboltz, 1999), dando lugar a la denominada Teoría de la casualidad planificada que debe tener en cuenta dos elementos:

- La exploración genera el azar de las oportunidades.
- Las competencias capacitan a las personas a no dejar escapar las oportunidades, siendo cinco las más relevantes: la curiosidad, la persistencia, la flexibilidad, el optimismo y el riesgo.

Este enfoque reivindica la orientación para la transición (estudiante-persona empleada- desempleada-jubilada). Su virtud pedagógica enlaza a la perfección con la imagen comunitaria que suma la orientación a la formación a lo largo de la vida. Es dinámico, integral, basado en la empleabilidad, que vive a la espera del suceso fortuito desde la

planificación y no desde la pasividad.

3.3. Enfoque de activación del desarrollo vocacional y personal (ADVP) de Dennis Pelletier y colaboradores

Se trata de un enfoque evolutivo, procesual, desarrollado a partir de los años setenta en Canadá por Pelletier, Noiseux y Bujold (1974), que se ha implantado actualmente en los centros de enseñanza del Quebec y en algunos países francófonos. Constituye la formalización de un modelo de intervención educativa para la elección profesional y se inscribe en el movimiento de Educación vocacional y Educación para la elección de la carrera.

Sus postulados básicos parten de la elección escolar o profesional como proceso de transformación individual. La elección no se realiza por acumulación de conocimientos e informaciones, se "construye" activamente a través de experiencias vividas. Y en este proceso de construcción, la orientación puede ser activada.

El modelo de Activación para el Desarrollo Vocacional y Personal (ADVP) se basa en tres principios:

1. Principio experiencial. Bajo este principio la activación es

interpretada como la vivencia de experiencias. Es necesario transformar todo objeto de discusión o conocimiento en acciones a realizar, crear situaciones de aprendizaje en las cuales las personas tengan que intervenir, participar, movilizarse, aprender a partir de la reflexión y el análisis. Esto favorece la motivación a la vez que facilita la asimilación y el aprendizaje. Sin embargo estas situaciones no tienen un fin en sí mismas, han de proporcionar datos convergentes y pertinentes para la persona y el conocimiento que se quiera obtener. Se establece una relación entre los diferentes niveles de experiencias que se pueden proponer para vivenciar una situación y el grado de implicación que cada una de ellas requiere:

Nivel simbólico-semántico: nivel experiencial y de implicación más débil (lectura, escucha...).

Nivel perceptivo-imaginario: el contenido a descubrir es percibido o imaginado (imágenes, dibujos, películas, música...).

Nivel subjetivo-emocional: emociones, reacciones personales, simulaciones, asociaciones espontáneas.

Nivel activo-comportamental: conjunto de acciones, reacciones e interacciones con el entorno (juegos de roles, manifestación de prejuicios).

Estos cuatro niveles se convierten en guías de ayuda a la planificación de actividades.

2. Principio heurístico. Responde a la inducción de procesos de búsqueda y de investigación personal sobre las situaciones vivenciadas, con la finalidad de desarrollar el autodescubrimiento. Es sin duda el efecto más relevante de la activación; hace participar a la persona en el tratamiento de su propia experiencia.

3. Principio integrador. La propuesta de trabajo deberá tener al menos una significación potencial, despertar el interés, el sentido de utilidad. Las experiencias deben poder comprenderse y valorar sus aprendizajes, sus progresos; ha de interpretar y expresar su vivencia. El principio de integración tiende a propiciar la elaboración de conclusiones personales favorecedoras de la sistematización, la comprensión y la integración de esta nueva información en su campo de vivencias; añadiéndose al repertorio del saber y saber hacer individual, integrándose, en definitiva, en su esquema de identidad (integración psicológica).

3.4. Constructivismo social

La formalización de la teoría del constructivismo se atribuye a Jean Piaget, que articuló los mecanismos por los cuales el conocimiento es interiorizado por el que aprende. Piaget sugirió que a través de procesos de acomodación y asimilación, los individuos construyen nuevos

conocimientos a partir de las experiencias. Otro de los principales representantes del enfoque es Lev Vygotsky (1978), quien considera la mediación como parte fundamental de la psicología del ser humano.

Esta teoría enfatiza la importancia de la cultura y el contexto para el entendimiento de lo que está sucediendo en la sociedad y para construir conocimiento basado en este entendimiento.

Esta teoría entra como teoría de aprendizaje en la orientación a través de las escuelas. La orientación educativa en el Estado español está influenciada por este enfoque integral, tal y como expresaba al tratar bajo este capítulo el epígrafe que la describe.

Autores/as muy representativos han ido matizando su visión sobre la orientación profesional, transitando por distintos enfoques, atendiendo a su propia evolución académica.

**CAPÍTULO 2. INVESTIGACIÓN
EMPÍRICA.**

1. INTRODUCCIÓN

Al principio de la elaboración de esta tesis, nos planteamos medir la actitud hacia la búsqueda de empleo desde el parámetro disponibilidad. Sin embargo, entendimos que la disponibilidad es parte de un concepto más amplio como es la empleabilidad.

Se ha elegido el tema de la disponibilidad para el empleo y la empleabilidad porque son dos cuestiones que desde la orientación profesional se trabajan a diario con las personas desempleadas.

La normativa sobre política de empleo actual incluye el diagnóstico y la mejora de la empleabilidad de los desempleados como objetivo prioritario en la orientación. Por estas razones, nos parece importante analizar la disponibilidad y empleabilidad de los demandantes de empleo procediendo a hacer un análisis descriptivo de la muestra que nos permita conocer las características de la misma. Y por otro lado, nos planteamos averiguar que variables son las predictoras o que correlacionan con estos dos constructos. Estos análisis nos permitirán mejorar la acción de la orientación y adaptar los recursos para el empleo al máximo a las necesidades de los usuarios.

Tanto la disponibilidad como la empleabilidad cobran mayor relevancia

en tiempos de crisis económica debido a la escasez de ofertas de empleo y por ende del aumento de candidatos por empleo ofertado que aumenta la competitividad entre estos. Son numerosos los estudios que existen en la actualidad sobre empleabilidad, Ayast (2010); Ball (2009); Brunner (2000); Campos Ríos (2003); Fugate et. al (2004); Gazier (1998); Harvey (1999, 2001); Hillage y Pollard (1998); Knight y Yorke, (2002); Lees (2002); Lefresne (1999); McGrath (2007); Rothewell y Arnold (2007); Teichler (2005, 2008); Van der Heijden y Van der Heijden (2006); Yorke (2006); etc.

En este capítulo se describe el trabajo desarrollado, estructurándose éste en cuatro apartados: el primero, el diseño de la investigación, elección del problema y formulación de objetivos-hipótesis; en un segundo apartado se describe la metodología de trabajo, con indicación del instrumento de recogida de la información y justificación de la elección de análisis estadísticos pertinentes; el tercer apartado se dedica a la exposición de los resultados obtenidos; y el cuarto y último apartado recoge la discusión sobre dichos resultados, principales conclusiones y futuras líneas de actuación.

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN, ELECCIÓN DEL PROBLEMA Y FORMULACIÓN DE OBJETIVOS-HIPÓTESIS.

El presente estudio se enmarca en un paradigma descriptivo cuantitativo. Por tanto, la finalidad es describir la muestra y encontrar las variables predictoras de la disponibilidad y de la empleabilidad.

Por otro lado, la estructura seguida en el diseño de esta investigación está adaptada de la seguida por Bilbao (2008) y que incluye las siguientes fases y actividades:

Fases del proceso investigador

Fase 1: Diseño de la investigación

- Revisión bibliográfica.
- Acotación del problema de estudio.
- Planteamiento de los objetivos.
- Selección de la metodología.
- Definición de las muestras.

Fase 2: Elaboración y aplicación de los instrumentos de recogida de

información

- Definición de ítems.
- Aplicación de estudio piloto.
- Primera edición del cuestionario.
- Presentación a jueces expertos.
- Diseño definitivo del cuestionario.
- Aplicación del cuestionario a la muestra.

Fase 3 Recogida y análisis de datos

- 1239 cuestionarios de disponibilidad.
- 351 cuestionarios de empleabilidad.
- Codificación de datos en el paquete estadístico SPSS 19.0 para Windows.
- Análisis estadístico de los datos empleando el software citado.

Fase 4: Interpretación de la información y elaboración de conclusiones

- Discusión de resultados.

- Conclusiones en función de los criterios teóricos planteados.

- Conclusiones generales: aportaciones de la investigación.

- Limitaciones del estudio.

- Propuesta de nuevas investigaciones

Este trabajo de investigación se inicia con los siguientes interrogantes:

- ¿Qué grado de disponibilidad y empleabilidad tienen los demandantes de empleo?

- ¿Existen variables predictoras del nivel de ambas?

- ¿En qué grado influye cada variable sobre la disponibilidad y la empleabilidad?

En virtud de estas preguntas, nos formulamos las siguientes hipótesis en cuanto a la **disponibilidad**:

Hipótesis 1: Los hombres muestran una mayor disponibilidad para

incorporarse al mercado laboral.

Hipótesis 2: La edad influye en la disponibilidad del demandante de empleo.

Hipótesis 3: Las personas con mayor nivel formativo tienen más disponibilidad que las personas con menos estudios.

Hipótesis 4: Las personas con discapacidad tienen menos disponibilidad que las personas sin discapacidad.

Hipótesis 5: La disponibilidad de las personas depende de la motivación por la que se encuentran en situación de demanda de empleo.

Hipótesis 6: La disponibilidad de las personas depende de la motivación por la que se encuentran en situación de demanda de empleo.

Hipótesis 7: La disponibilidad de los encuestados difiere según el lugar en el que buscan empleo.

Hipótesis 8: Las personas que tienen interés por formarse tienen mayor disponibilidad que las que no muestran interés por formarse.

Hipótesis 9: La disponibilidad de los encuestados difiere según la jornada laboral que aceptarían.

Hipótesis 10: La disponibilidad de los encuestados difiere según el horario laboral que aceptarían.

Hipótesis 11: La disponibilidad de los encuestados difiere según el salario que aceptarían.

Hipótesis 12: La disponibilidad de los encuestados difiere según la causa de la baja de su demanda.

Hipótesis 13: La disponibilidad de los encuestados difiere según el tiempo en desempleo.

Hipótesis 14: La disponibilidad de los encuestados difiere según el tiempo que tardan en dar de baja su demanda.

Las hipótesis formuladas respecto a la **empleabilidad** son las siguientes:

Hipótesis 1: Las mujeres presentan un mayor nivel de empleabilidad que los hombres.

Hipótesis 2: Los jóvenes tienen mayor grado de empleabilidad que el resto de grupo de edades.

Hipótesis 3: Existen diferencias significativas en el grado de empleabilidad de las personas con más estudios respecto a las personas con menos estudios.

Hipótesis 4: Las personas con discapacidad tiene menos empleabilidad que las personas sin discapacidad.

Hipótesis 5: Existe una relación indirecta (o negativa) entre la empleabilidad de los encuestados y el número de hijos.

Hipótesis 6: Las personas que cobran prestaciones muestran una menor empleabilidad.

Hipótesis 7: La empleabilidad de las personas difiere en función del tiempo en desempleo.

Hipótesis 8: Las personas con más formación complementaria tienen mayor empleabilidad que las que tienen menos.

Hipótesis 9: Las personas que demandan más número de ocupaciones tienen más empleabilidad que las que demandan menos.

Hipótesis 10: Las personas con ámbito de búsqueda más amplio tienen mayor empleabilidad que las que tienen un ámbito de búsqueda más restringido.

Hipótesis 11: Las personas que tienen carnets de conducir son más empleables que las que no los tienen.

Hipótesis 12: Las personas con conocimiento de un mayor número de lenguas extranjeras presentan un mayor nivel de empleabilidad.

Hipótesis 13: Las personas que tienen conocimientos informáticos muestran una mayor empleabilidad que las que no los tienen.

Hipótesis 14: Las personas que tienen conocimientos específicos muestran una mayor empleabilidad que las que no los tienen.

Hipótesis 15: Las personas que tienen carnets profesionales muestran una mayor empleabilidad que las que no los tienen.

Hipótesis 16: Las personas que tienen más experiencia laboral muestran una mayor empleabilidad que las que tienen menos.

Hipótesis 17: Existe relación entre las diferentes dimensiones de la empleabilidad y el total de la misma.

3. METODOLOGIA

Con carácter previo a la adquisición de los datos se procedió a realizar el diseño del cuestionario de disponibilidad. Para ello se empleó el método de panel de expertos del SEXPE. En el cuestionario de disponibilidad

colaboraron 4 orientadores y Director de Centro de Empleo. El cuestionario de empleabilidad se elaboró por 2 Coordinadores de Área y 4 Orientadores de Centros de Empleo.

Las variables incluidas en el cuestionario de disponibilidad son:

- Sexo.
- Edad.
- Nivel formativo.
- Discapacidad.
- Motivo por el que se encuentra en situación de demanda de empleo.
- Causa por la que busca empleo.
- Ámbito en el que busca empleo.
- Interés por realizar cursos de formación.
- Jornada laboral que aceptaría.
- Horario laboral que aceptaría.
- Salario que aceptaría.
- Motivo de la baja en la demanda.
- Tiempo de permanencia en desempleo antes de aplicar el cuestionario.
- Tiempo de baja en la demanda después de aplicar el cuestionario.

- Motivo de la baja de la demanda.

En base a las respuestas a los diferentes ítems del cuestionario se puede calcular la puntuación total de disponibilidad.

A continuación se procedió a aplicar el cuestionario de disponibilidad a una muestra constituida por un total de 1239 demandantes de empleo inscritos en el Centro de Empleo Badajoz III del Servicio Extremeño Público de Empleo.

Los datos obtenidos tras la realización de los cuestionarios se mecanizaron en una hoja de datos de Microsoft® Excel®. A continuación estos datos se exportaron al paquete estadístico SPSS, versión 19.0 (la última disponible en este momento bajo licencia de la Universidad de Extremadura).

Una vez concluido el análisis de los datos de disponibilidad recogidos, se estimó conveniente ampliar el estudio al concepto de empleabilidad.

Para ello, se diseñó un cuestionario de disponibilidad utilizando el mismo método de panel de expertos del SEXPE. En su elaboración participaron 2 Coordinadores de Área y 4 Orientadores de Centros de Empleo.

El cuestionario de empleabilidad incluye las siguientes variables:

- Edad.
- Discapacidad.
- Sexo.
- Número de hijos.
- Percepción de prestación.
- Tiempo en desempleo.
- Titulación.
- Formación complementaria.
- Número de ocupaciones demandadas.
- Ámbito geográfico de búsqueda.
- Carnet de conducir.
- Conocimientos de idiomas extranjeros.
- Conocimientos informáticos.
- Conocimientos específicos
- Posesión de carnets o certificados profesionales.
- Experiencia laboral.

Estas variables se estructuran en los siguientes apartados:

A) EXPLORACIÓN “Lo que el Demandante dice”

- Objetivo profesional: motivo de inscripción, constancia, objetivo profesional, conocimientos respecto a su objetivo profesional.
- Información mercado trabajo y ocupaciones: conocimiento de nuevas tecnologías y salidas profesionales.
- Motivación: importancia de tener empleo, motivo de importancia, confianza, factores que causan el desempleo.

B) ANÁLISIS Y CONTRASTE “Lo que el Demandante Hace “

- Actividades de búsqueda: estrategias para buscar empleo, planifica la búsqueda de empleo, tiempo que le dedica a la búsqueda de empleo, número de contactos, asistencia a ofertas o entrevistas,
- Disponibilidad para el empleo: interés por realizar cursos antes de trabajar, desplazamientos, cambio de turnos, aceptar un empleo inferior, salario inferior, contratos cortos, esfuerzo físico.
- Actitud hacia la formación: aprender sobre su ocupación, aprender otras profesiones y volver al sistema educativo.

Con carácter previo a la recogida de datos se realizó una experiencia piloto con el fin de comprobar la fiabilidad de la entrevista de empleabilidad. Para ello se emplearon los cuestionarios recogidos durante la primera semana de aplicación del mismo, un total de 52.

De este modo se pudo comprobar la fiabilidad del cuestionario y se procedió a continuar con la aplicación de los cuestionarios.

Los datos se recogieron, por tanto, en dos fases: una primera en 2013 en la que se aplica el cuestionario de disponibilidad y una segunda en 2015 en la que se realizaron las entrevistas a los demandantes de empleo sobre su empleabilidad.

Puesto que el objetivo final planteado en este estudio es realizar una descripción de una situación, son los estadísticos descriptivos y de correlación los que sustentan el análisis, que ha sido realizado mediante sistema informático, en concreto mediante el paquete SPSS 19.0 para Windows, como se ha indicado anteriormente.

La labor desarrollada en esta parte del estudio ha consistido principalmente en la preparación de la matriz de datos con el programa

estadístico, para posteriormente utilizar diferentes estadísticos y pruebas en función de los análisis realizados.

La población pertenece al Centro de Empleo Badajoz III cuyos demandantes de empleo pertenecen a Valverde de Leganés, Talavera la Real, Corte de Peleas, La Albuera y pedanías. La muestra, por tanto, combina la población urbana de la periferia de Badajoz y la población rural del resto de localidades cuyo principal motor económico es el campo. Se elige el colectivo de jóvenes para realizar el estudio porque es objetivo principal de políticas de empleo actuales.

El total de los demandantes de empleo asciende a 3250 personas.

Para la aplicación del cuestionario de disponibilidad se selecciona una muestra de 1239 usuarios de octubre de 2012 a enero de 2013.

En el caso del cuestionario de empleabilidad, se selecciona una muestra aleatoria de 351 personas jóvenes desempleadas que figuraban inscritas en el Centro de empleo de Badajoz III que no habían sido evaluadas sobre su grado de empleabilidad. Este cuestionario se aplica desde enero a junio de 2015.

4. RESULTADOS

4.1. Estudio del parámetro “Disponibilidad”

4.1.1. Análisis descriptivo del conjunto de la muestra.

En primer lugar se ha realizado un análisis descriptivo de la muestra que ha sido objeto de estudio. Por motivos de brevedad se presentan aquí únicamente cuatro de las variables estudiadas, concretamente sexo, edad, nivel formativo y discapacidad. Además, a lo largo de todo el análisis descriptivo se incluyen únicamente los gráficos. Las tablas correspondientes pueden consultarse en el correspondiente Anexo.

La Figura 2 representa la distribución por sexos de la muestra. Se puede apreciar que el número de hombres que tomaron parte en el estudio (casi el 55%) es superior al de mujeres (ligeramente superior al 45%).

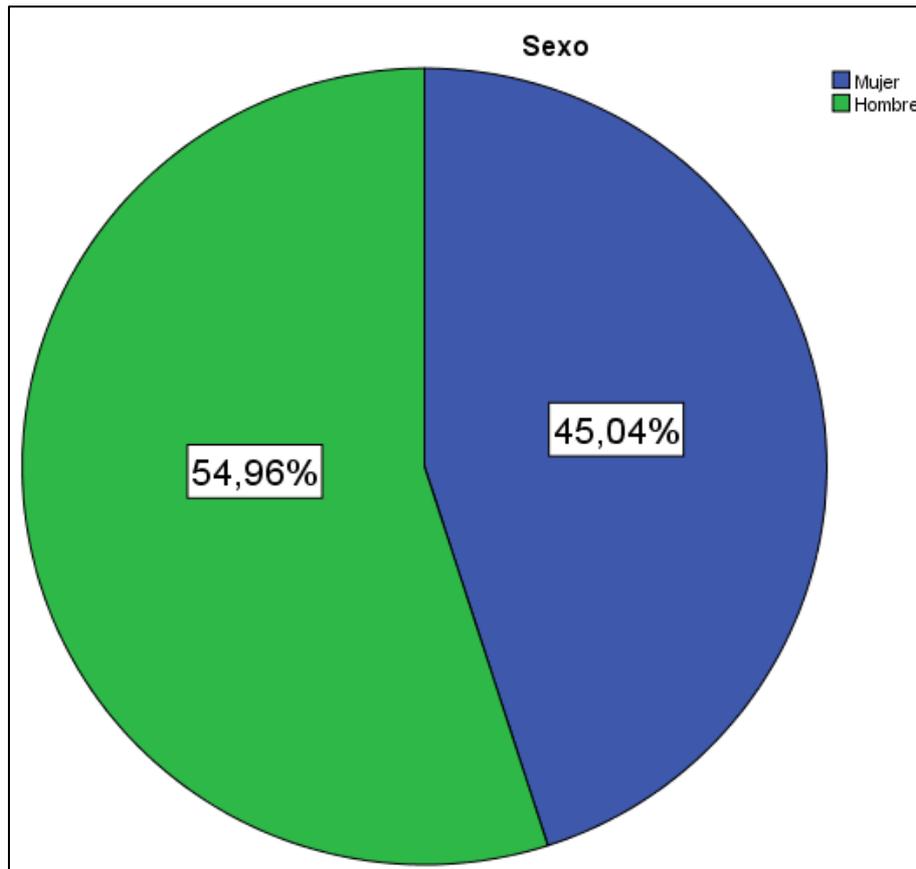


Figura 2. Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por sexos.

Estos datos se desvían ligeramente de la distribución de la población parada por sexos en Extremadura, que de acuerdo con la EPA del cuarto trimestre de 2012 (correspondiente al periodo en el que se concluyó la realización de las encuestas de empleabilidad) era del 52,3% de hombres y 47,6% de mujeres.

La Figura 3 representa la distribución de la muestra por edades, comprendida entre los 16 y los 65 años.

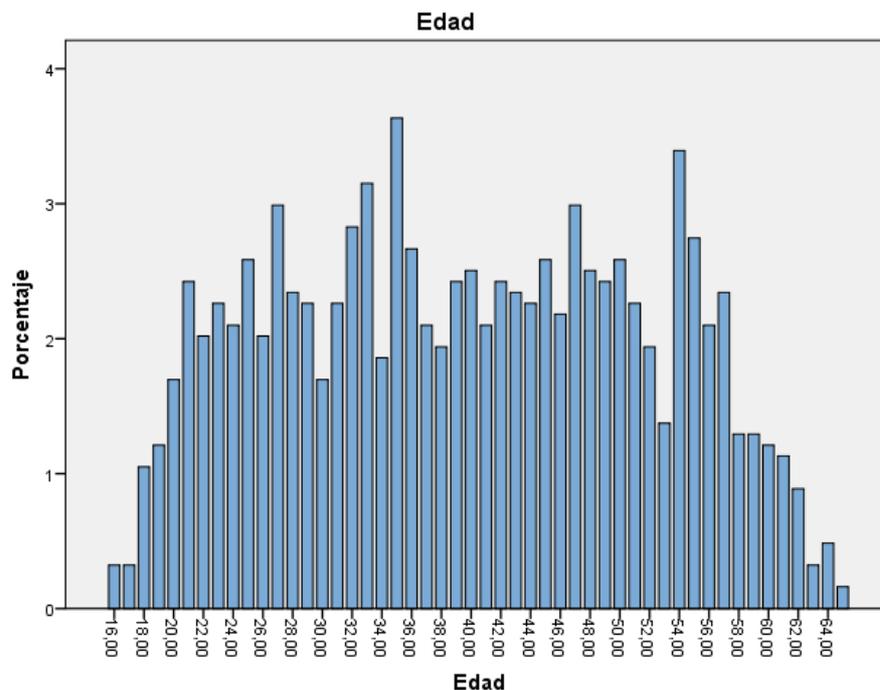


Figura 3.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por edades.

Se puede apreciar que existen dos máximos de frecuencia correspondientes a los 35 y 54 años. Sin embargo, todas las edades del intervalo se encuentran bien representadas salvo los extremos de mayor y menor edad, es decir, aquellos que acaban de alcanzar la edad mínima de incorporación al mercado laboral y los que están próximos a alcanzar la edad de jubilación.

La Figura 4 ilustra el nivel formativo de los desempleados que constituyen la muestra.

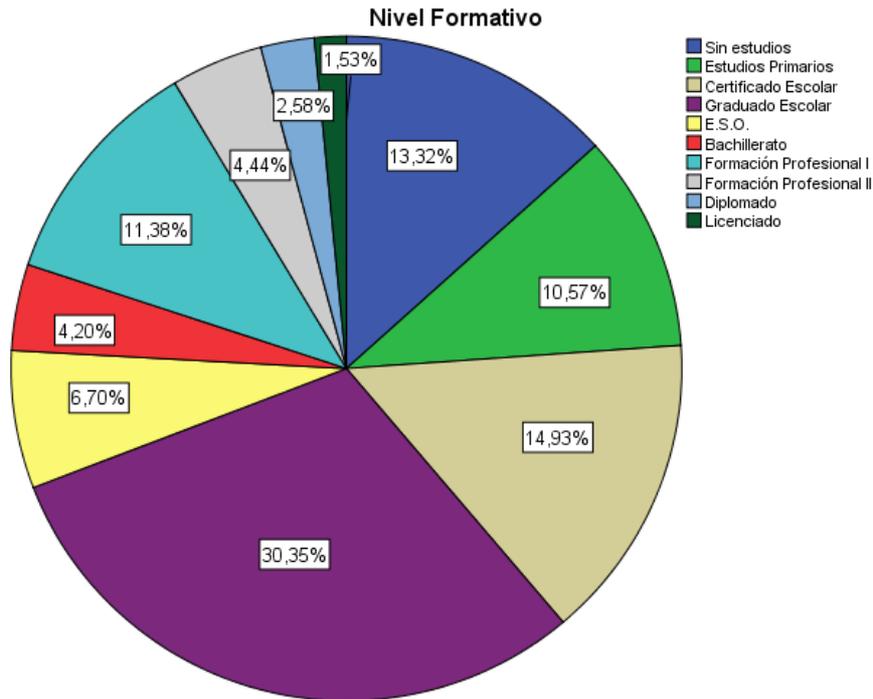


Figura 4.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por nivel formativo.

Se puede comprobar que la mayoría de los encuestados (30,35%) está en posesión del Graduado Escolar. Llama la atención que el 28,25% de la muestra o no tiene estudios o únicamente cuenta con un certificado de escolaridad. Por último, un 15,82% de los encuestados tiene un nivel educativo de Formación Profesional (de grado medio o superior) y un 4,11% de la muestra ha completado estudios universitarios de Diplomado, Licenciado o equivalente.

La Figura 5 ilustra la incidencia de la discapacidad en la muestra.

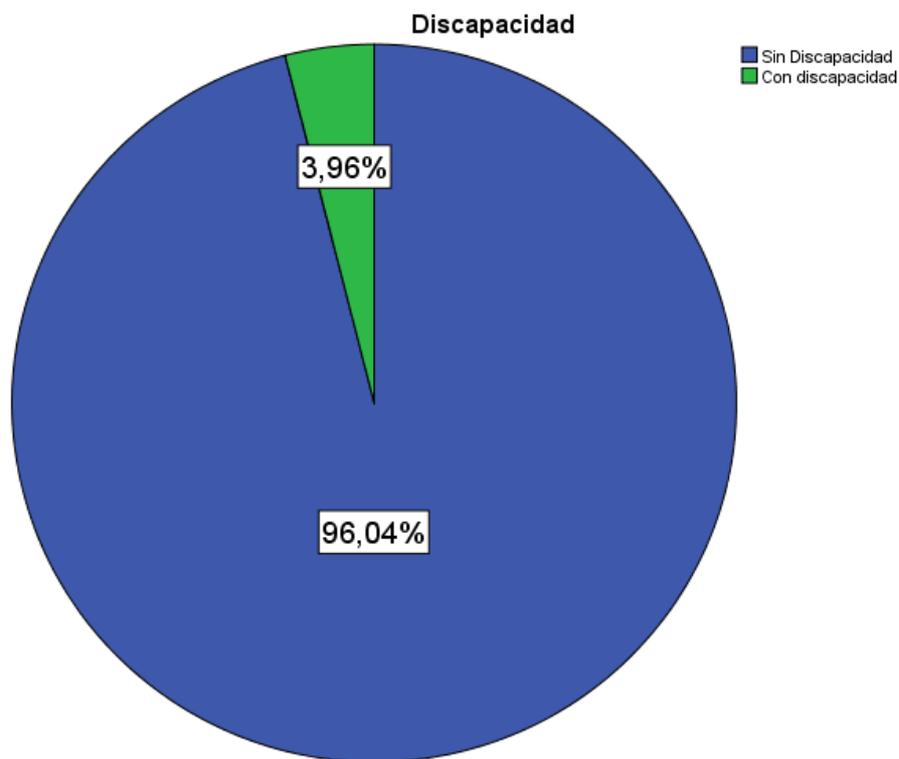


Figura 5.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por presencia de discapacidad.

Un total de 49 encuestados (3,96% de la muestra) presentaban algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

La Figura 6 representa la motivación para la demanda que presentan los encuestados.

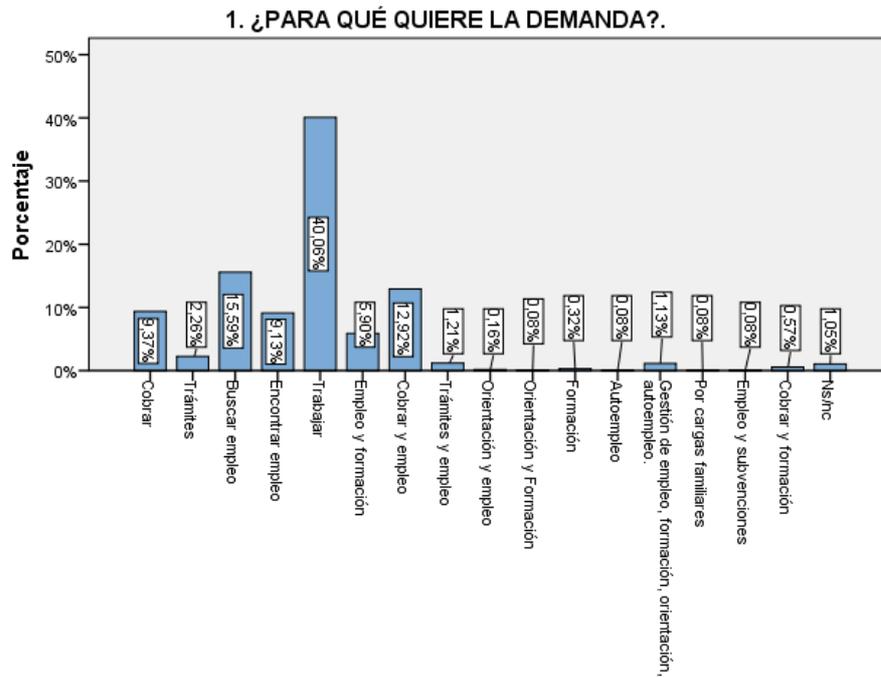


Figura 6.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por motivación de la demanda.

Se puede apreciar que, con diferencia, la respuesta más frecuente es la necesidad de trabajar, seguida por la búsqueda de empleo con o sin motivación de la percepción de prestaciones.

Por otra parte, la Figura 7 representa la motivación de la búsqueda de empleo. Se aprecia claramente que la necesidad personal y económica es la motivación más clara a la hora de buscar un trabajo. Este dato es especialmente interesante puesto que implica una componente claramente psicológica como es la necesidad de realización personal.

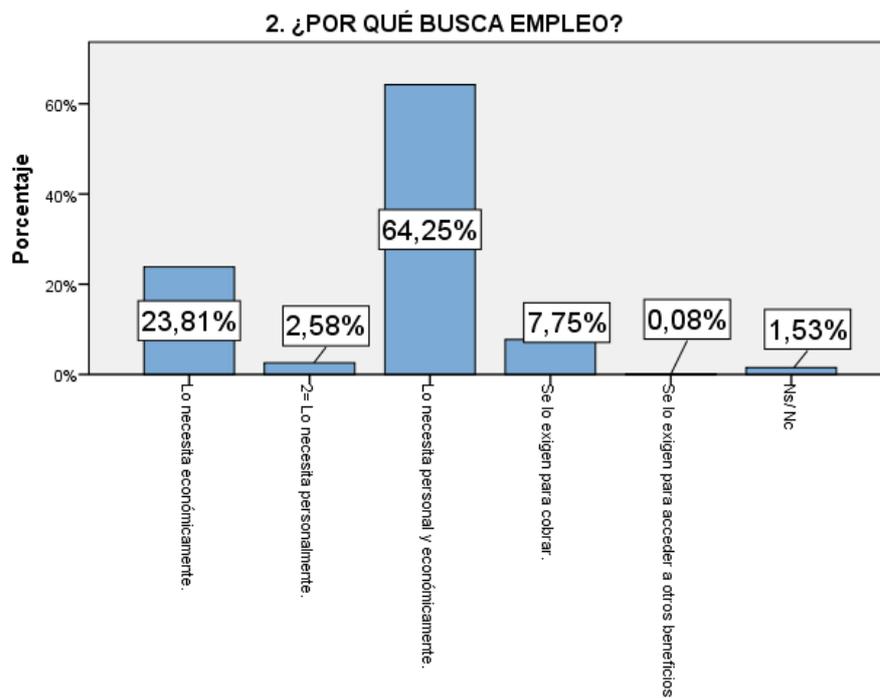


Figura 7.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por motivación de la búsqueda de empleo.

La necesidad exclusivamente económica es la segunda causa, a mucha distancia de la primera.

La Figura 8 ilustra la distribución por ámbito geográfico de la muestra, que proporciona información acerca de la disponibilidad geográfica de los encuestados.

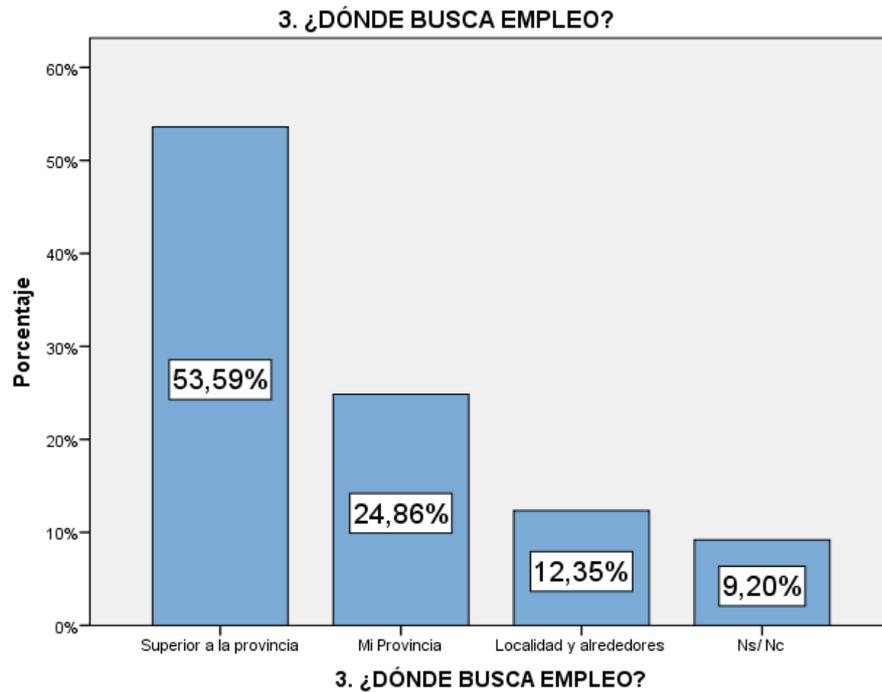


Figura 8.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por ámbito geográfico de la búsqueda.

Se puede concluir que la gran mayoría se decanta por una alta disponibilidad geográfica, mostrándose dispuestos a trasladarse incluso fuera de la propia provincia si ello supusiera la consecución de un empleo.

La Figura 9 muestra el interés de los encuestados hacia la formación. Más de la mitad de ellos se muestra receptivo a la realización de cursos que pudieran mejorar su preparación.

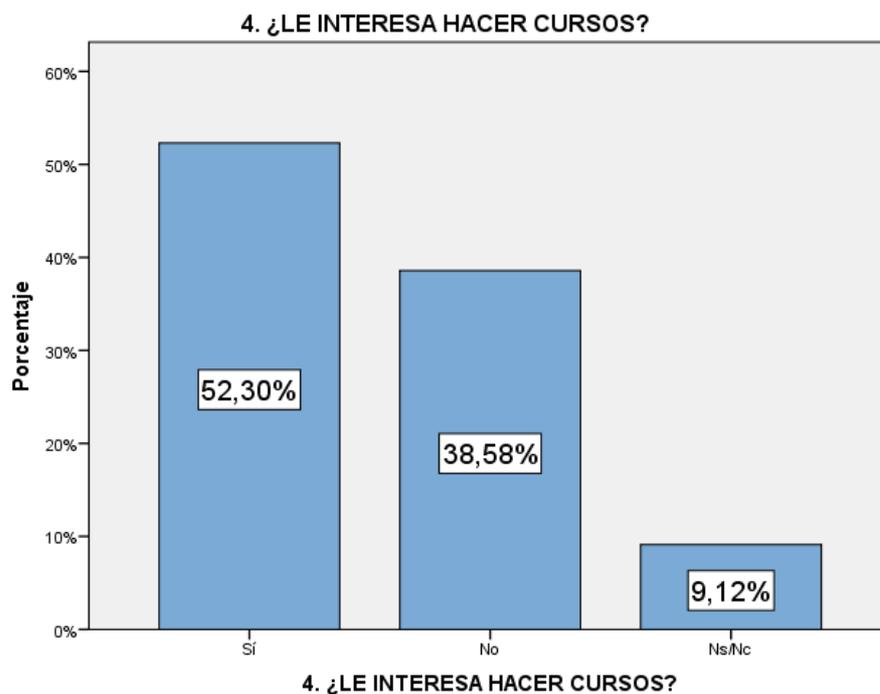


Figura 9.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por interés hacia la formación.

Por otra parte, en lo que respecta a la disponibilidad temporal, la Figura 10 revela que casi la mitad de los encuestados se muestran dispuestos a aceptar cualquier tipo de jornada laboral, ya sea a tiempo completo, parcial o por horas sueltas.

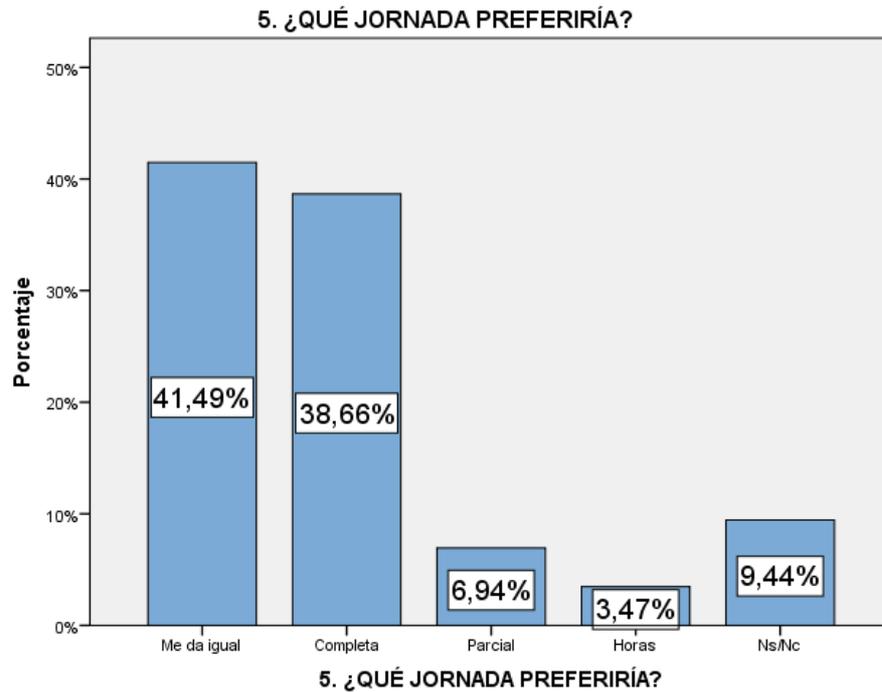


Figura 10.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por jornada laboral.

La Figura 11 también está relacionada con la disponibilidad temporal, si bien en este caso hace referencia al horario laboral que los demandantes encuestados estarían dispuestos a aceptar. De nuevo se aprecia que éstos aceptarían trabajar en cualquier horario. Los que muestran una preferencia clara lo hacen por la mañana, lo que da idea de que se trata, en la medida de lo posible de conciliar la vida familiar y laboral si bien ello no es una prioridad absoluta.

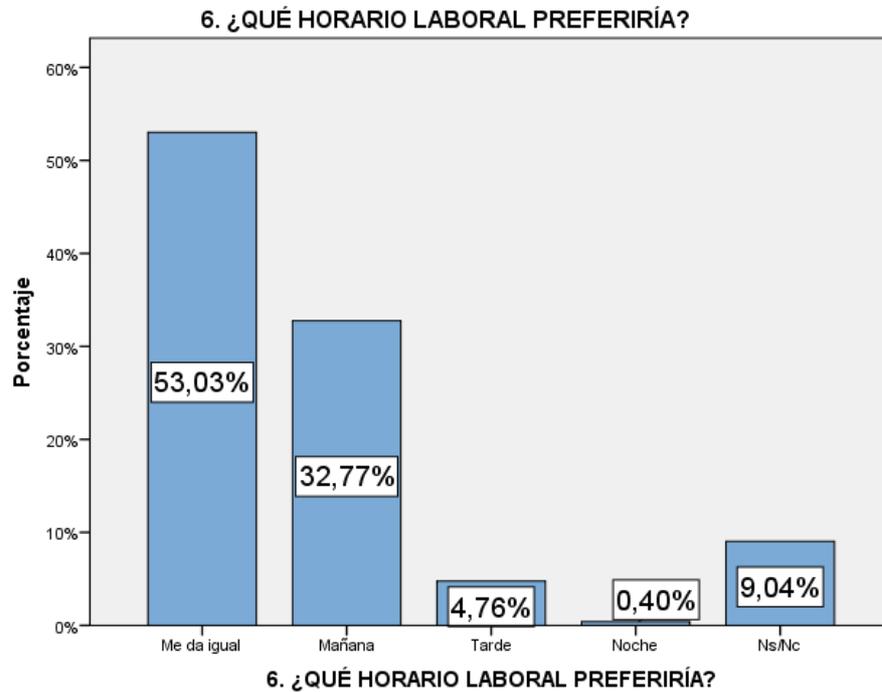


Figura 11.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por horario laboral.

La Figura 12 tiene relación con la disponibilidad salarial. La mayoría de los encuestados se decantan por percibir un salario adaptado al convenio colectivo de su ámbito de trabajo. Tan solo un 10,17% de los encuestados aceptarían trabajar cualquiera que fuese el salario percibido.

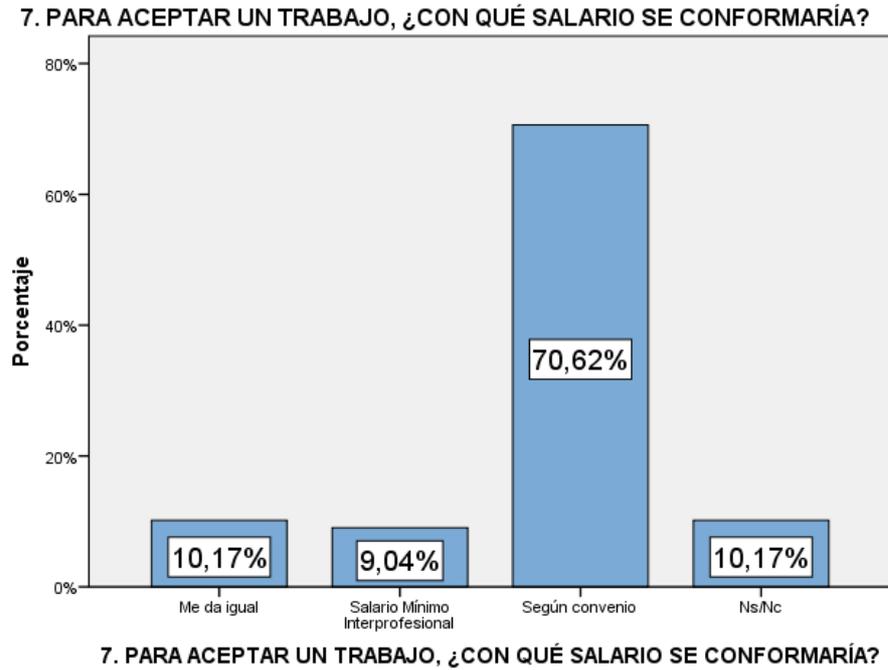


Figura 12.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por preferencia salarial.

La Figura 13 representa los demandantes que, en algún momento del estudio, han causado baja en la demanda de empleo, cualquiera que sea la causa de esa baja (voluntaria, colocación...) y la duración de la situación de baja en la demanda (días, semanas, meses, definitiva...).

Se aprecia que hasta un 90% de la muestra ha abandonado la situación de demanda de empleo. Ante este hecho, sin duda llamativo, se optó por estudiar los resultados desagregados y referidos exclusivamente a las personas que en algún momento del estudio causaron baja en la demanda.

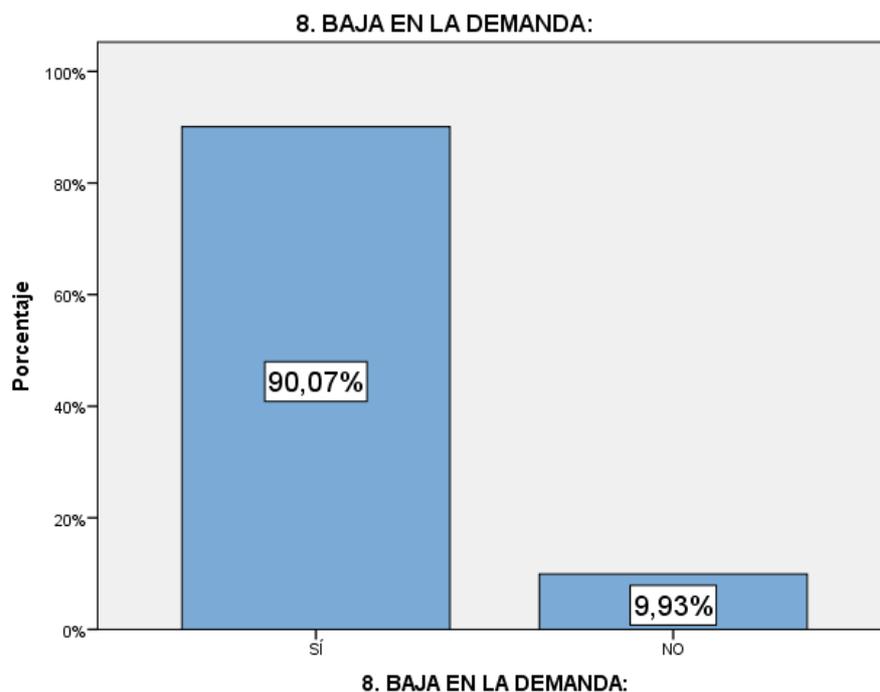


Figura 13.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por baja en la demanda.

La Figura 14 representa la distribución de la muestra de acuerdo con el tiempo de permanencia en la demanda antes de realizar el cuestionario de disponibilidad. Los grupos con mayor preponderancia son aquellos que llevaban tres meses o menos en situación de demanda de empleo y los que ya contaban con más de doce meses de permanencia en esa situación. El 38,9% de los encuestados habían estado en situación de desempleo durante más de tres meses y menos de un año.

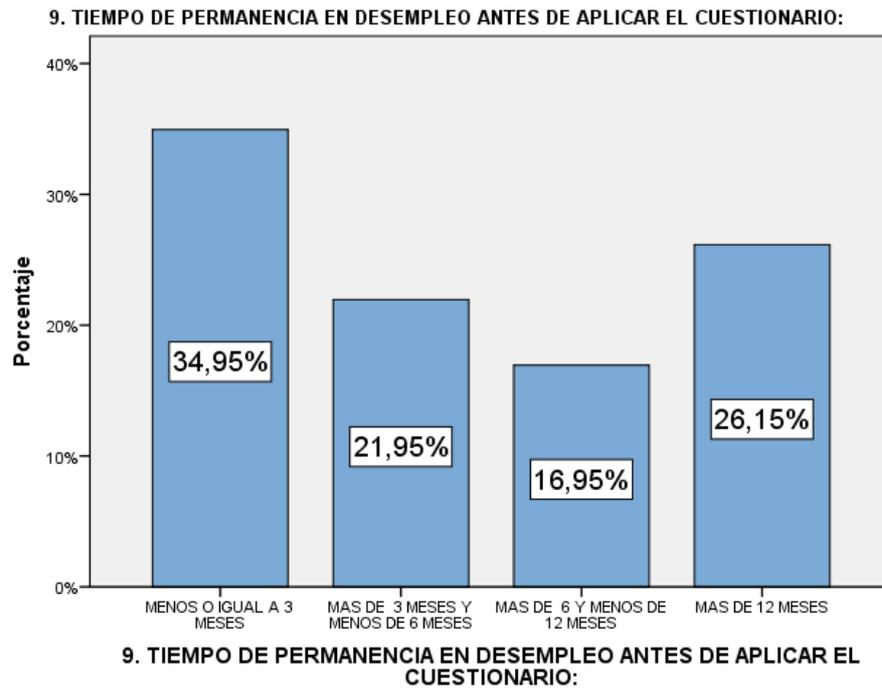


Figura 14.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por permanencia en desempleo antes del cuestionario.

La Figura 15 muestra el tiempo que permanecieron en desempleo los encuestados después de pasar el cuestionario de disponibilidad. El sector mayoritario es el de los que causaron baja entre tres y seis meses después de realizar el cuestionario. Sin embargo, cabe destacar que más del 18% de los encuestados permanecieron un año o más en desempleo después de realizar el cuestionario.

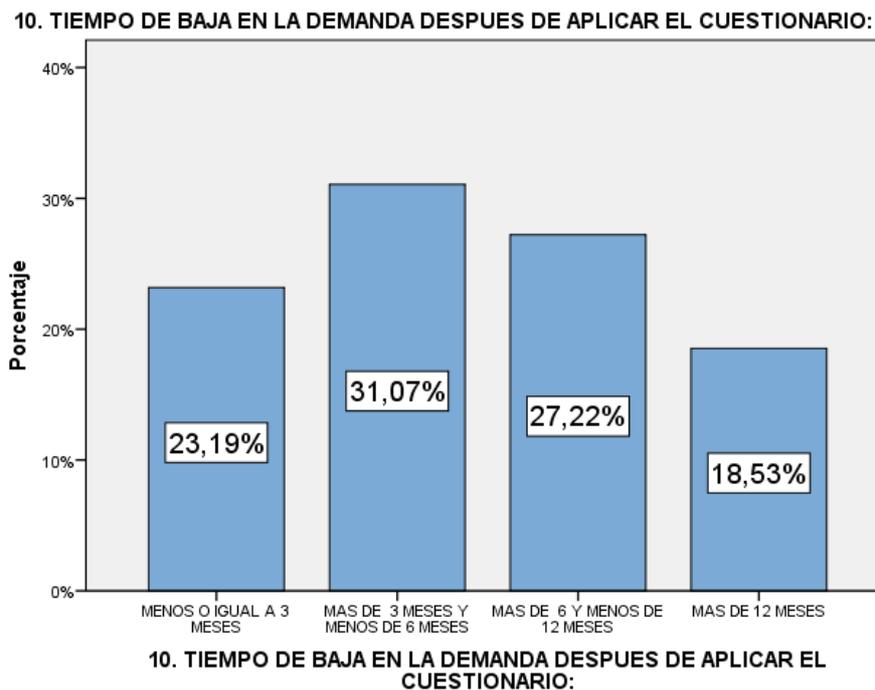


Figura 15.- Análisis descriptivo de la muestra. Distribución por permanencia en desempleo después del cuestionario.

La Figura 16 muestra las causas de baja en la demanda de aquellos que dejaron la situación de demandantes a lo largo del estudio. La gran mayoría lo hicieron por colocación. Menos de la cuarta parte abandonan la situación de demanda por no renovación, mientras que el número de personas que causan baja voluntaria o por jubilación es muy pequeño.

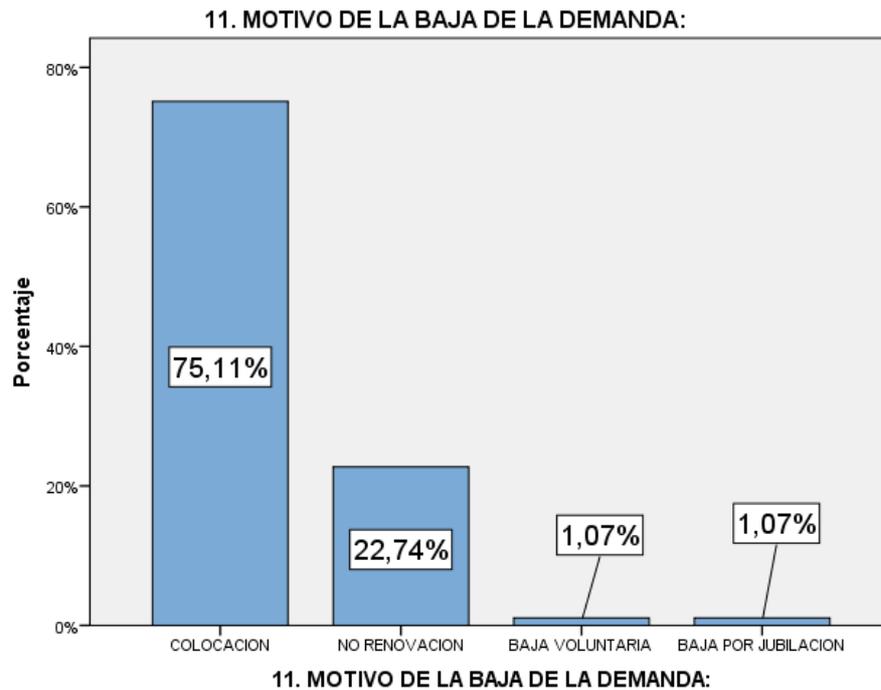


Figura 16.- Análisis descriptivo de la muestra. Motivo de baja en la demanda.

En función de las respuestas de los demandantes al cuestionario de se calculó el parámetro “disponibilidad”. La Figura 17 muestra los valores de disponibilidad de los encuestados. Más de la mitad de la muestra presentan disponibilidad media. Resulta sorprendente que menos del 6% de los encuestados tiene disponibilidad muy alta.

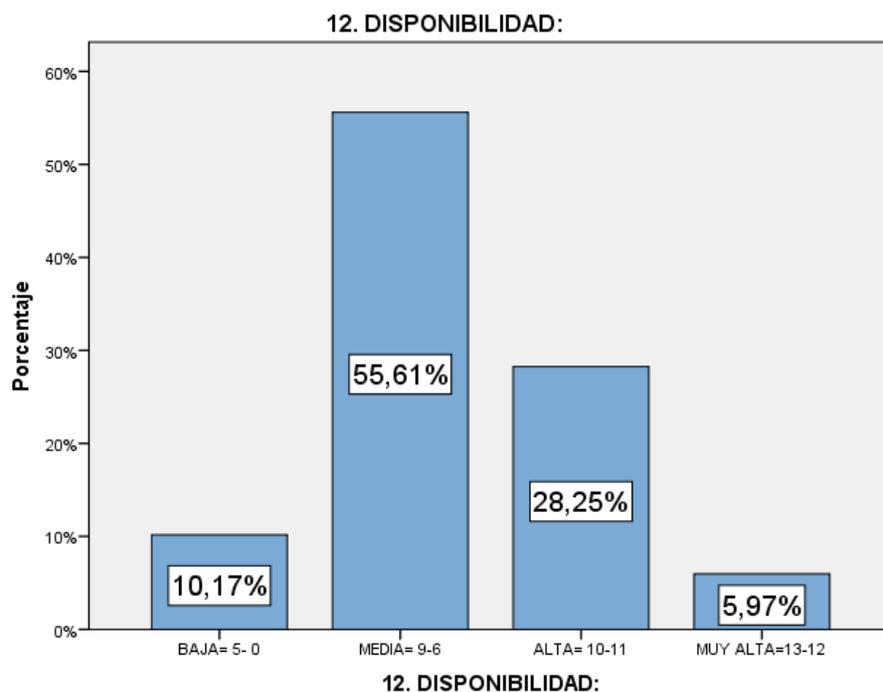


Figura 17.- Análisis descriptivo de la muestra. Disponibilidad de los encuestados.

4.1.2. Análisis descriptivo de la muestra que causa baja en la demanda.

Como se indicó más arriba, resultó especialmente relevante el hecho de que el 90% de los encuestados abandonaron la situación de demandantes de empleo y, de ellos, más del 75% lo hacen por colocación. Por ello se estimó de interés realizar un análisis descriptivo de este segmento de la muestra. Los datos son los mismos recogidos en el cuestionario de

disponibilidad y, por lo tanto, los ítems descritos a continuación son los mismos a los que se acaba de hacer referencia a la hora de describir el global de la muestra. Al igual que en el caso anterior, se incluyen aquí únicamente los gráficos. Las tablas correspondientes pueden consultarse en el correspondiente Anexo.

La Figura 18 representa la distribución por sexos de la muestra. Se puede apreciar que el número de hombres que tomaron parte en el estudio (casi el 55%) es superior al de mujeres (ligeramente superior al 45%).

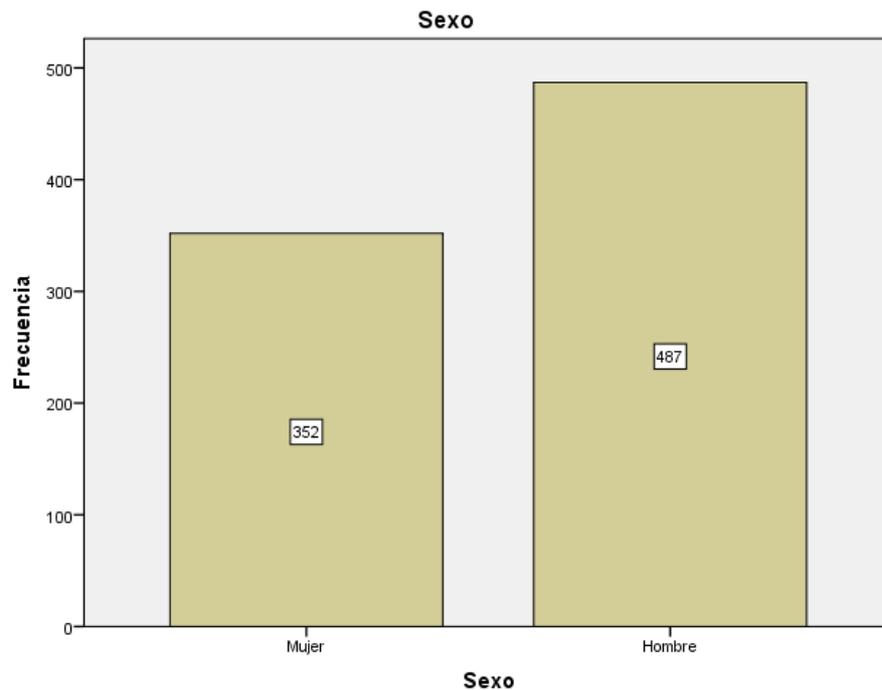


Figura 18.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por sexos.

Estos datos se desvían ligeramente de la distribución de la población parada por sexos en Extremadura, que de acuerdo con la EPA del cuarto trimestre de 2012 (correspondiente al periodo en el que se concluyó la realización de las encuestas de empleabilidad) era del 52,3% de hombres y 47,6% de mujeres.

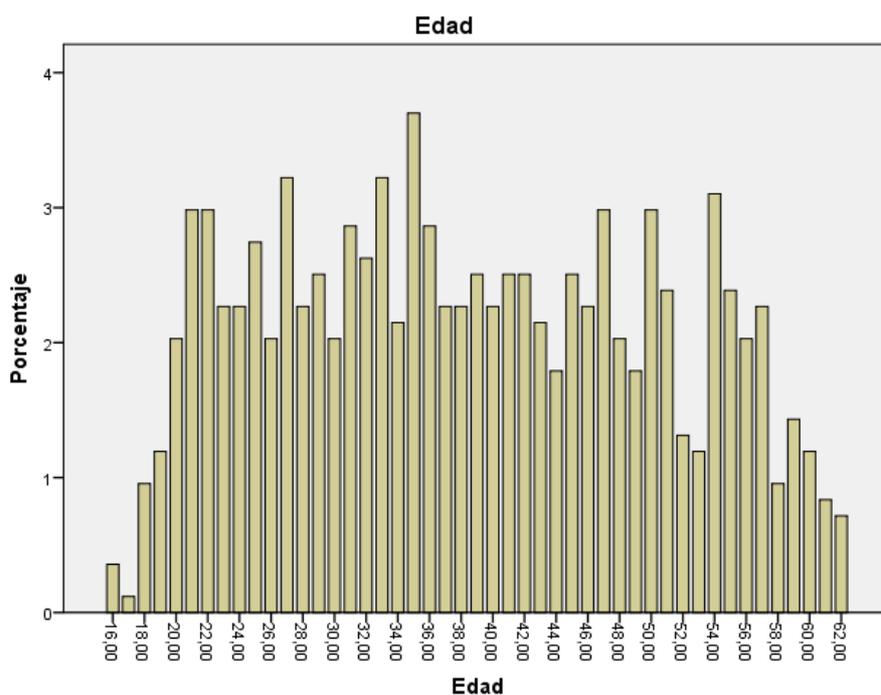


Figura 19.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por edad.

La Figura 19 representa la distribución de la muestra por edades, comprendida entre los 16 y los 65 años.

Se puede apreciar que existen dos máximos de frecuencia correspondientes a los 35 y 54 años. Sin embargo, todas las edades del intervalo se encuentran bien representadas salvo los extremos de mayor y menor edad, es decir, aquellos que acaban de alcanzar la edad mínima de incorporación al mercado laboral y los que están próximos a alcanzar la edad de jubilación.

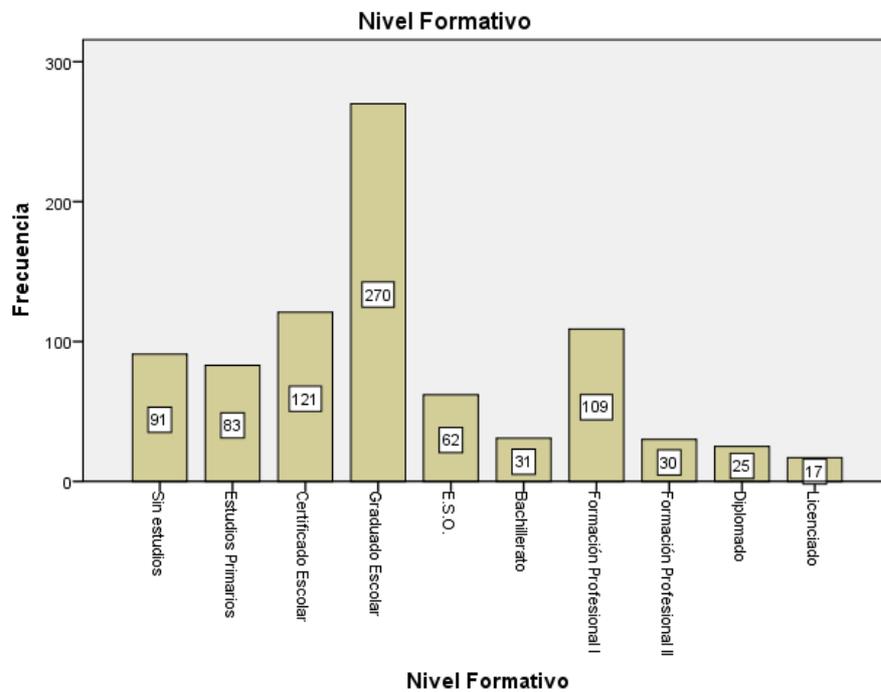


Figura 20.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por nivel formativo.

La Figura 20 ilustra el nivel formativo de los desempleados que

constituyen la muestra.

Se puede comprobar que la mayoría de los encuestados (30,35%) está en posesión del Graduado Escolar. Llama la atención que el 28,25% de la muestra o no tiene estudios o únicamente cuenta con un certificado de escolaridad. Por último, un 15,82% de los encuestados tiene un nivel educativo de Formación Profesional (de grado medio o superior) y un 4,11% de la muestra ha completado estudios universitarios de Diplomado, Licenciado o equivalente.

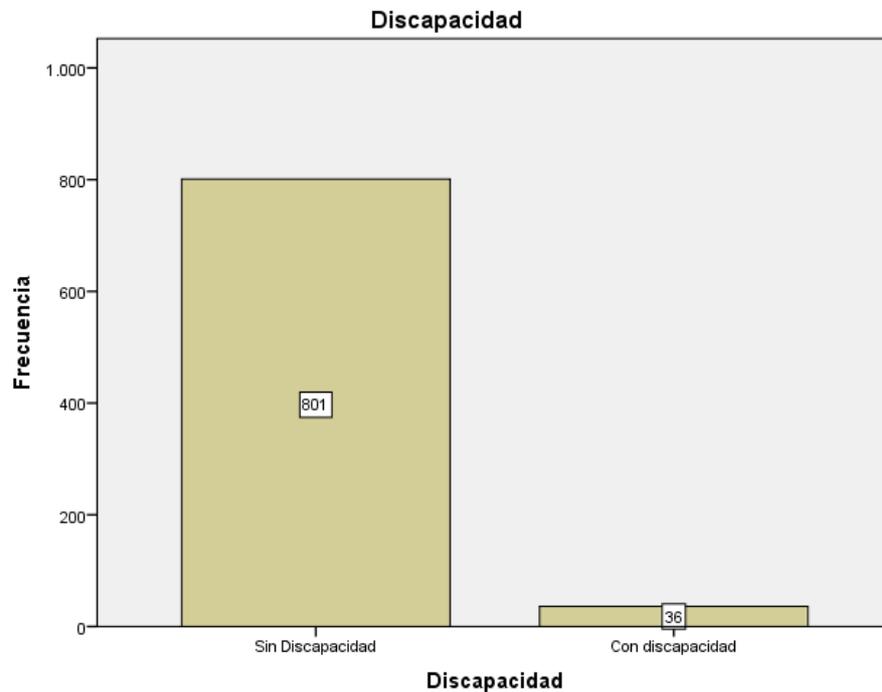


Figura 21.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por incidencia de discapacidad.

Un total de 36 encuestados (3,96% de la muestra) presentaban algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.

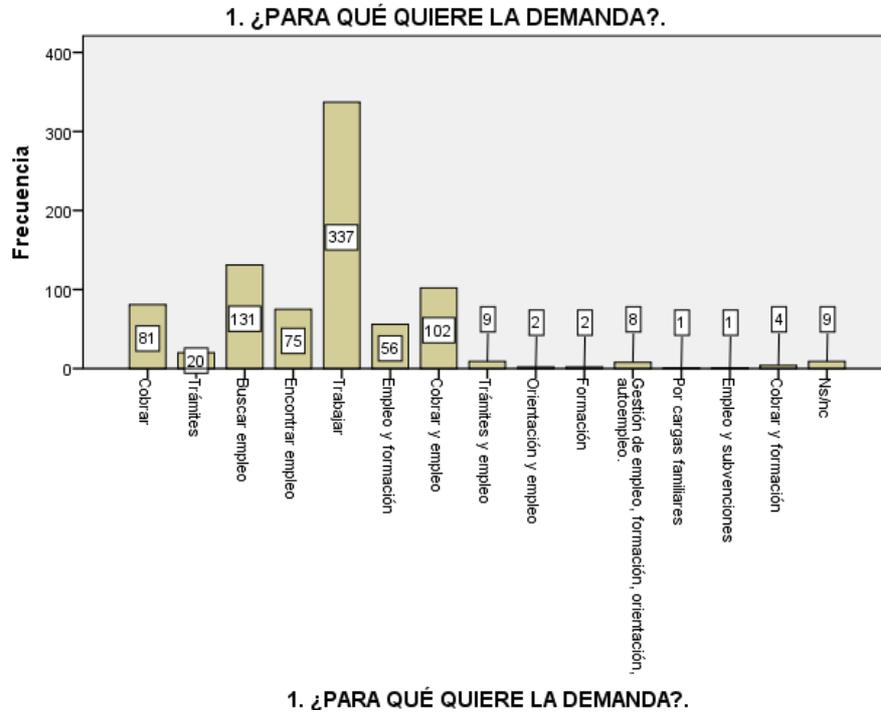


Figura 22.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por motivación de la demanda.

La Figura 22 representa la motivación para la demanda que presentan los encuestados. Se puede apreciar que, con diferencia, la respuesta más frecuente es la necesidad de trabajar, seguida por la búsqueda de empleo con o sin motivación de la percepción de prestaciones.

Por otra parte, la Figura 23 representa la motivación de la búsqueda de empleo. Se aprecia claramente que la necesidad personal y económica es la motivación más clara a la hora de buscar un trabajo. Este dato es

especialmente interesante puesto que implica una componente claramente psicológica como es la necesidad de realización personal.

La necesidad exclusivamente económica es la segunda causa, a mucha distancia de la primera.

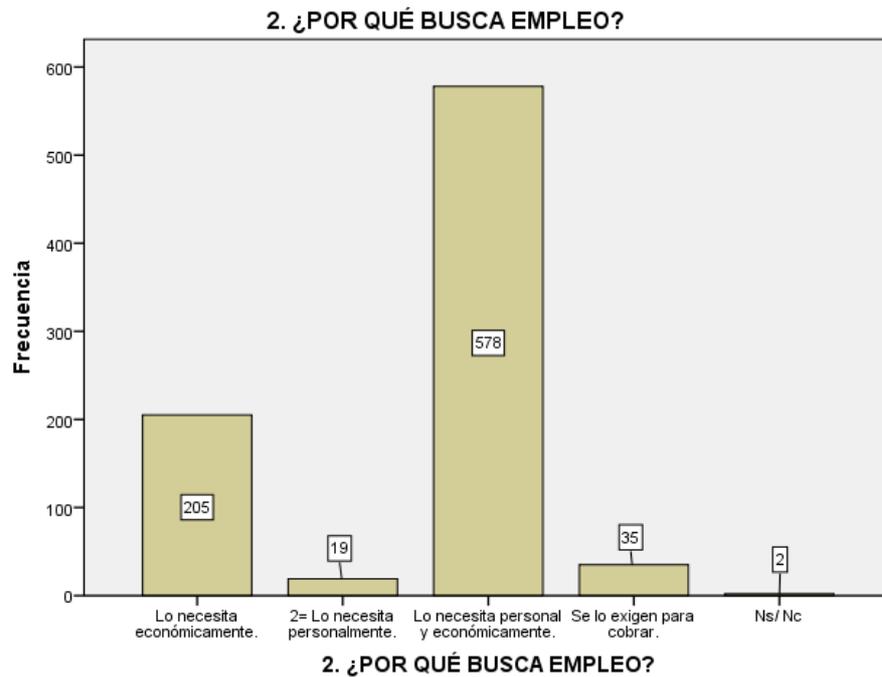


Figura 23.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por motivación de la búsqueda de empleo.

La Figura 24 ilustra la distribución por ámbito geográfico de la muestra, que proporciona información acerca de la disponibilidad geográfica de los encuestados.

Se puede concluir que la gran mayoría se decanta por una alta

disponibilidad geográfica, mostrándose dispuestos a trasladarse incluso fuera de la propia provincia si ello supusiera la consecución de un empleo.

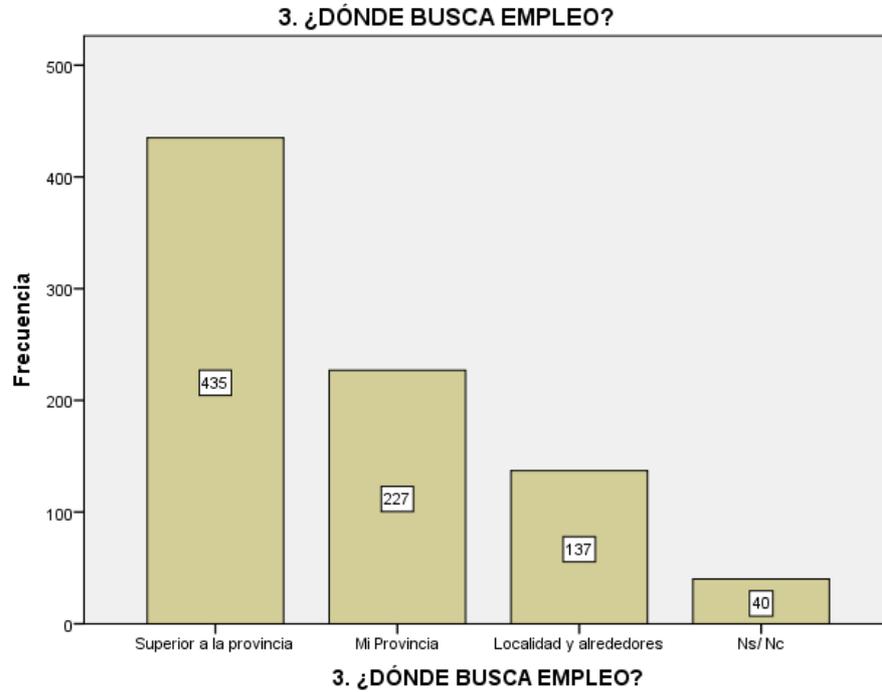


Figura 24.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por ámbito geográfico de la búsqueda.

La Figura 25 muestra el interés de los encuestados hacia la formación. Más de la mitad de ellos se muestra receptivo a la realización de cursos que pudieran mejorar su preparación.

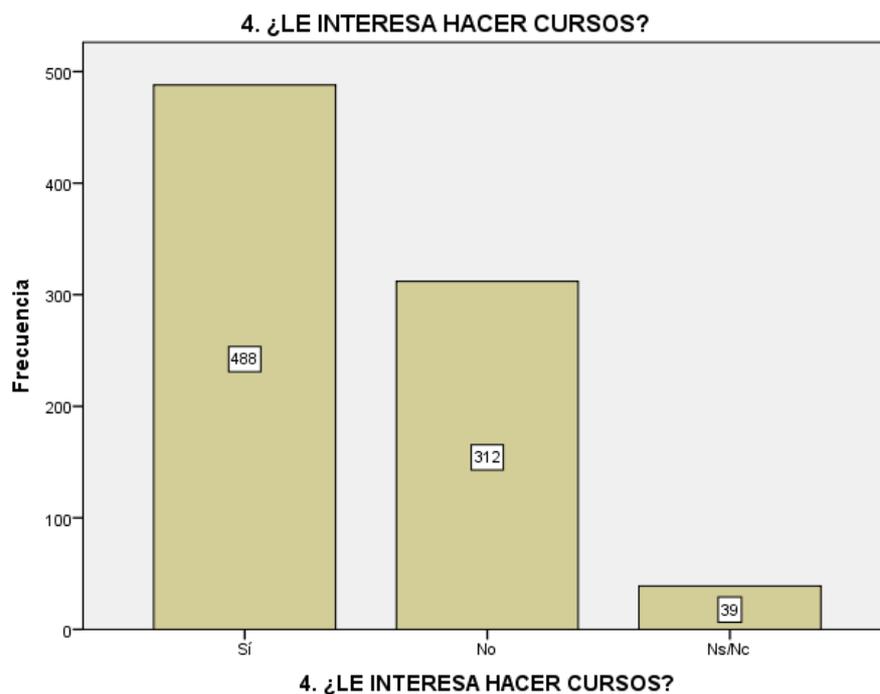


Figura 25.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por interés hacia la formación.

Por otra parte, en lo que respecta a la disponibilidad temporal, la Figura 26 revela que casi la mitad de los encuestados se muestran dispuestos a aceptar cualquier tipo de jornada laboral, ya sea a tiempo completo, parcial o por horas sueltas.

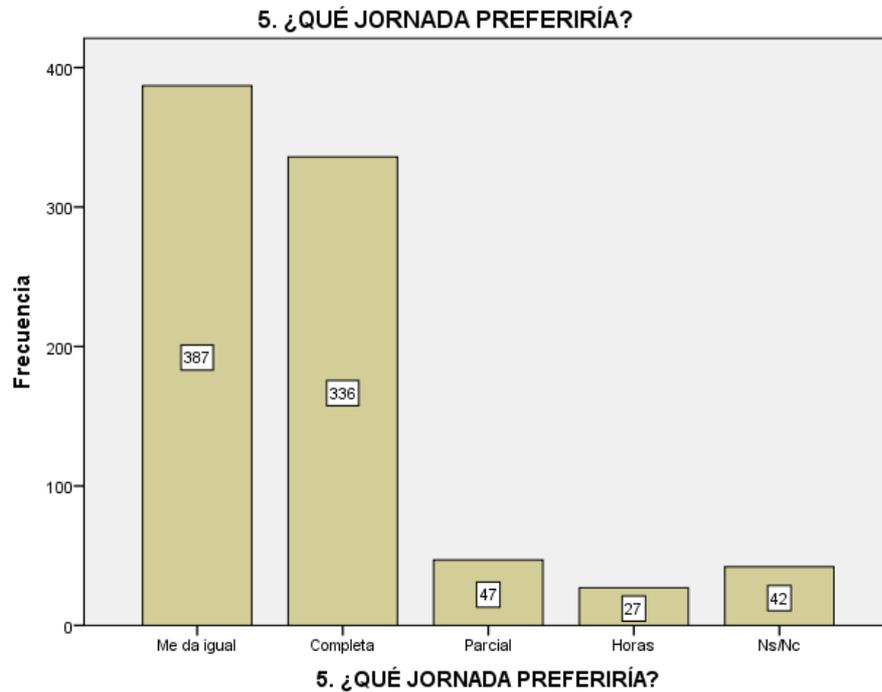


Figura 26.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por jornada laboral.

La Figura 27 también está relacionada con la disponibilidad temporal, si bien en este caso hace referencia al horario laboral que los demandantes encuestados estarían dispuestos a aceptar. De nuevo se aprecia que éstos aceptarían trabajar en cualquier horario. Los que muestran una preferencia clara lo hacen por la mañana, lo que da idea de que se trata, en la medida de lo posible de conciliar la vida familiar y laboral si bien ello no es una prioridad absoluta.

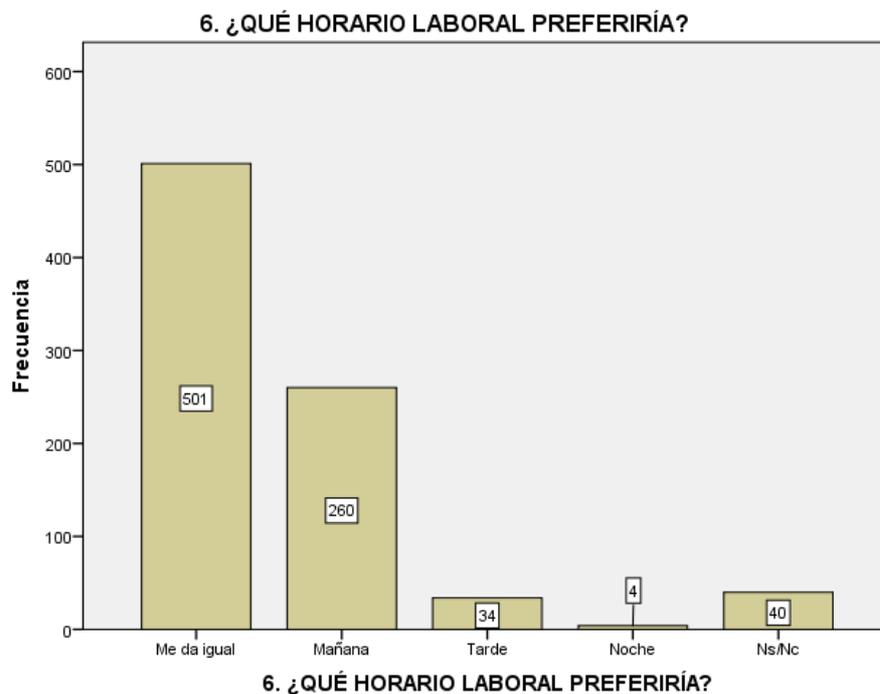


Figura 27.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por horario laboral.

La Figura 28 tiene relación con la disponibilidad salarial. La mayoría de los encuestados se decantan por percibir un salario adaptado al convenio colectivo de su ámbito de trabajo. Tan solo un 10,17% de los encuestados aceptarían trabajar cualquiera que fuese el salario percibido.

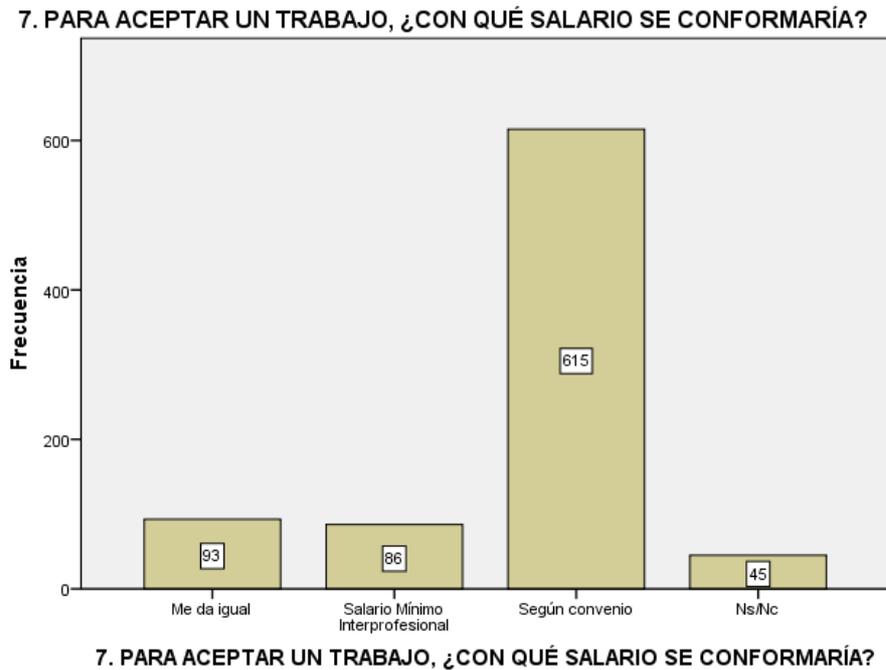


Figura 28.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por preferencia salarial.

La Figura 29 representa la distribución de la muestra de acuerdo con el tiempo de permanencia en la demanda antes de realizar el cuestionario de disponibilidad. Los grupos con mayor preponderancia son aquellos que llevaban tres meses o menos en situación de demanda de empleo y los que ya contaban con más de doce meses de permanencia en esa situación. El 38,9% de los encuestados habían estado en situación de desempleo durante más de tres meses y menos de un año.

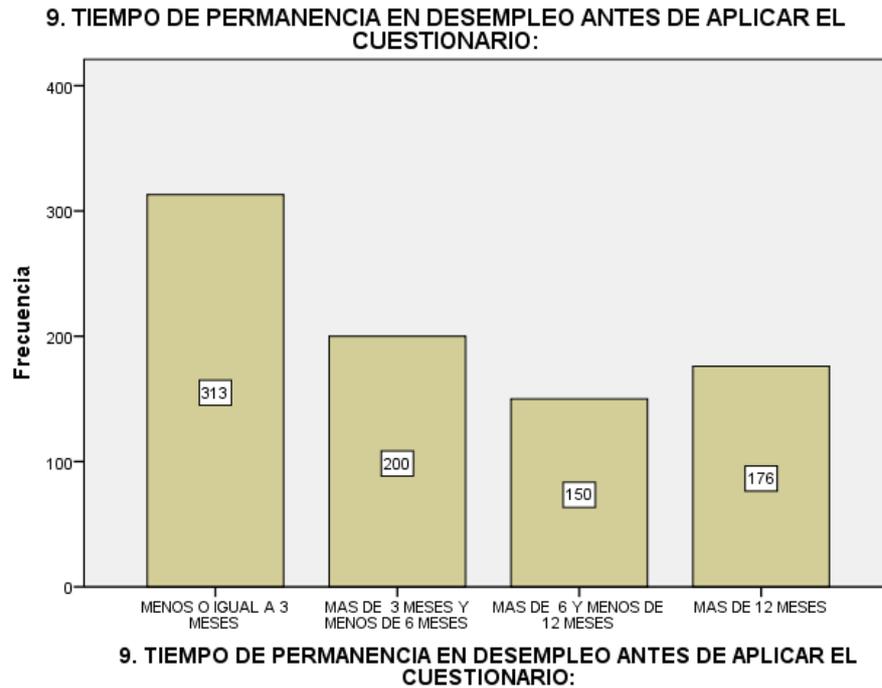


Figura 29.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por permanencia en desempleo antes del cuestionario.

La Figura 30 muestra el tiempo que permanecieron en desempleo los encuestados después de pasar el cuestionario de disponibilidad. El sector mayoritario es el de los que causaron baja entre tres y seis meses después de realizar el cuestionario. Sin embargo, cabe destacar que más del 18% de los encuestados permanecieron un año o más en desempleo después de realizar el cuestionario.

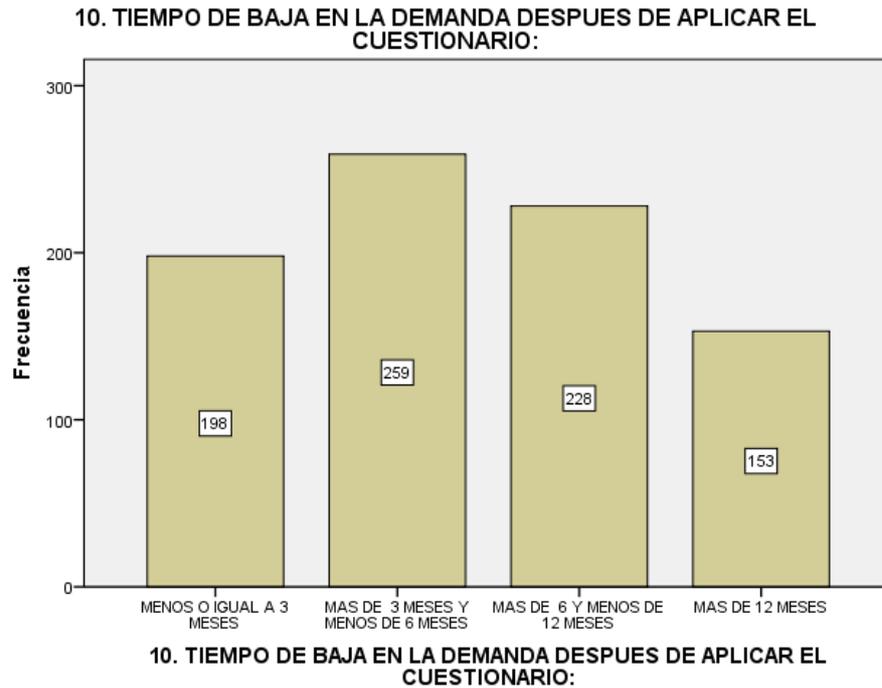


Figura 30.- Encuestados que abandonan la demanda. Distribución por permanencia en desempleo después del cuestionario.

En función de las respuestas de los demandantes al cuestionario de se calculó el parámetro “disponibilidad”. La Figura 31 muestra los valores de disponibilidad de los encuestados. Más de la mitad de la muestra presentan disponibilidad media. Resulta sorprendente que menos del 6% de los encuestados tiene disponibilidad muy alta.

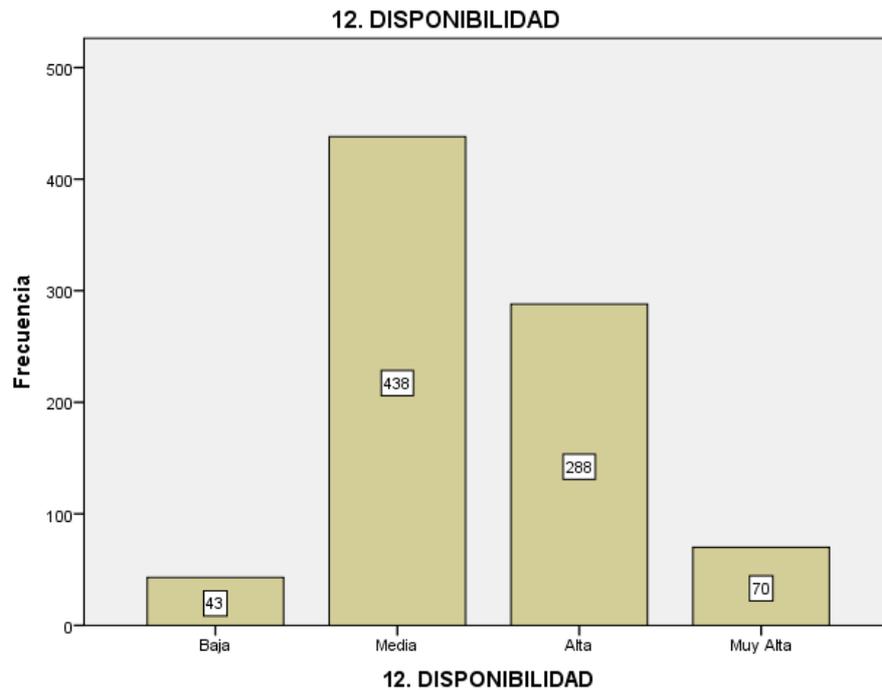


Figura 31.- Encuestados que abandonan la demanda. Disponibilidad de los encuestados.

4.1.3. Análisis descriptivo de los desempleados de larga duración.

Como se indicó más arriba, resultó especialmente relevante el hecho de que el 90% de los encuestados abandonaron la situación de demandantes de empleo y, de ellos, más del 75% lo hacen por colocación. Por ello se estimó de interés realizar un análisis descriptivo de este segmento de la muestra. Los datos son los mismos recogidos en el cuestionario de disponibilidad y, por lo tanto, los ítems descritos a continuación son los

mismos a los que se acaba de hacer referencia a la hora de describir el global de la muestra. Al igual que en el caso anterior, se incluyen aquí únicamente los gráficos. Las tablas correspondientes pueden consultarse en el correspondiente Anexo.

La Figura 32 representa la distribución por sexos de la muestra. Se puede apreciar que el número de hombres que tomaron parte en el estudio (casi el 55%) es superior al de mujeres (ligeramente superior al 45%).

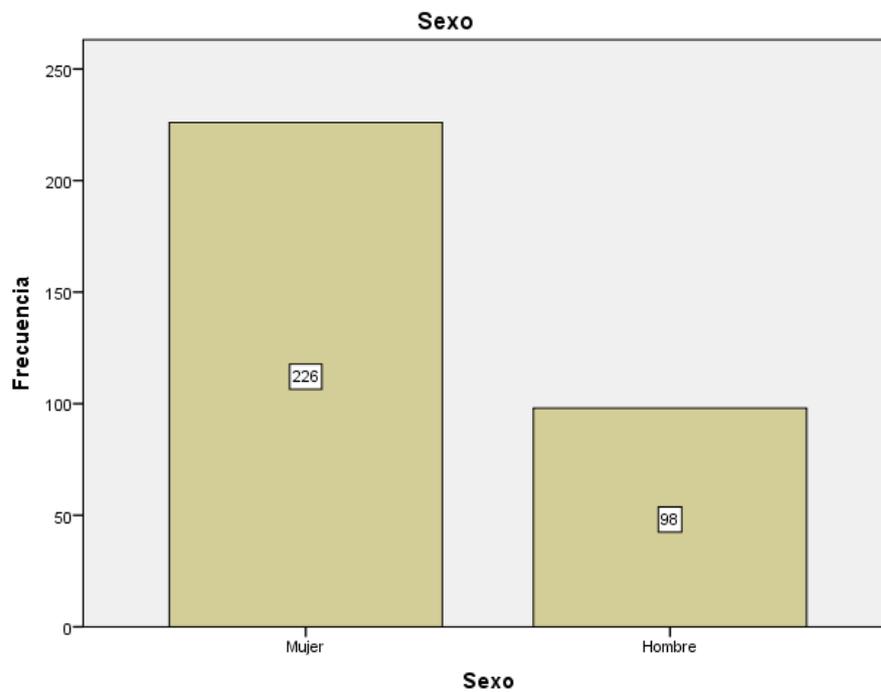


Figura 32.- Desempleados de larga duración. Distribución por sexos.

Estos datos se desvían ligeramente de la distribución de la población parada por sexos en Extremadura, que de acuerdo con la EPA del cuarto

trimestre de 2012 (correspondiente al periodo en el que se concluyó la realización de las encuestas de empleabilidad) era del 52,3% de hombres y 47,6% de mujeres.

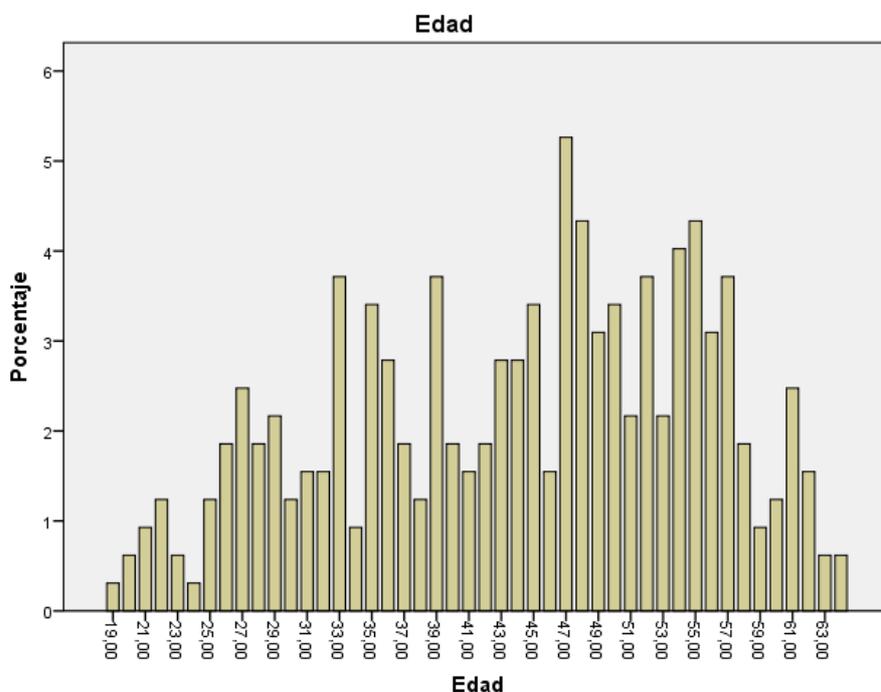


Figura 33.- Desempleados de larga duración. Distribución por edad.

La Figura 33 representa la distribución de la muestra por edades, comprendida entre los 16 y los 65 años.

Se puede apreciar que existen dos máximos de frecuencia correspondientes a los 35 y 54 años. Sin embargo, todas las edades del intervalo se encuentran bien representadas salvo los extremos de mayor y menor edad, es decir, aquellos que acaban de alcanzar la edad mínima de

incorporación al mercado laboral y los que están próximos a alcanzar la edad de jubilación.

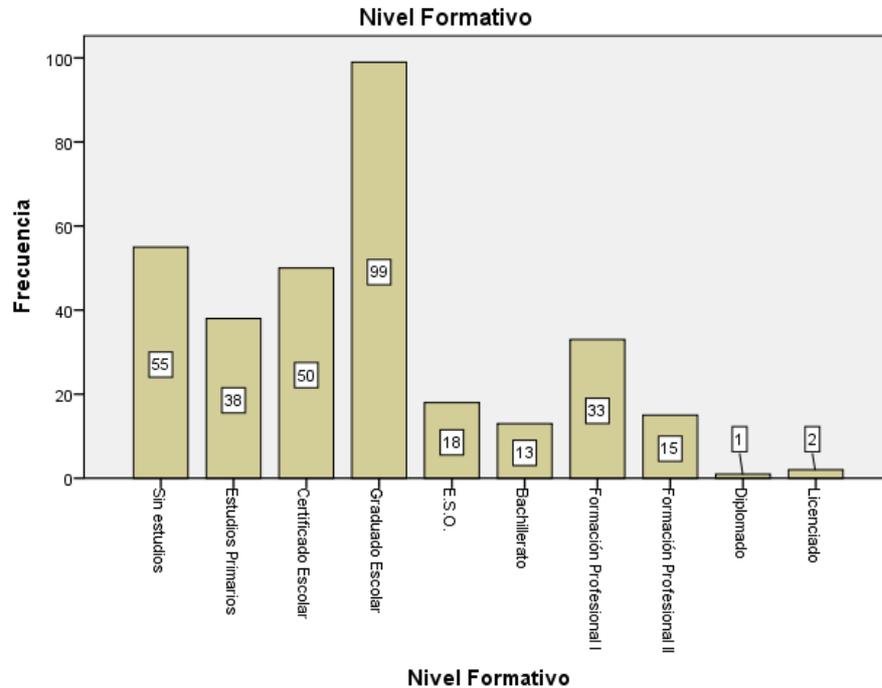


Figura 34.- Desempleados de larga duración. Distribución por nivel formativo.

La Figura 34 ilustra el nivel formativo de los desempleados que constituyen la muestra.

Se puede comprobar que la mayoría de los encuestados (30,35%) está en posesión del Graduado Escolar. Llama la atención que el 28,25% de la muestra o no tiene estudios o únicamente cuenta con un certificado de escolaridad. Por último, un 15,82% de los encuestados tiene un nivel

educativo de Formación Profesional (de grado medio o superior) y un 4,11% de la muestra ha completado estudios universitarios de Diplomado, Licenciado o equivalente.

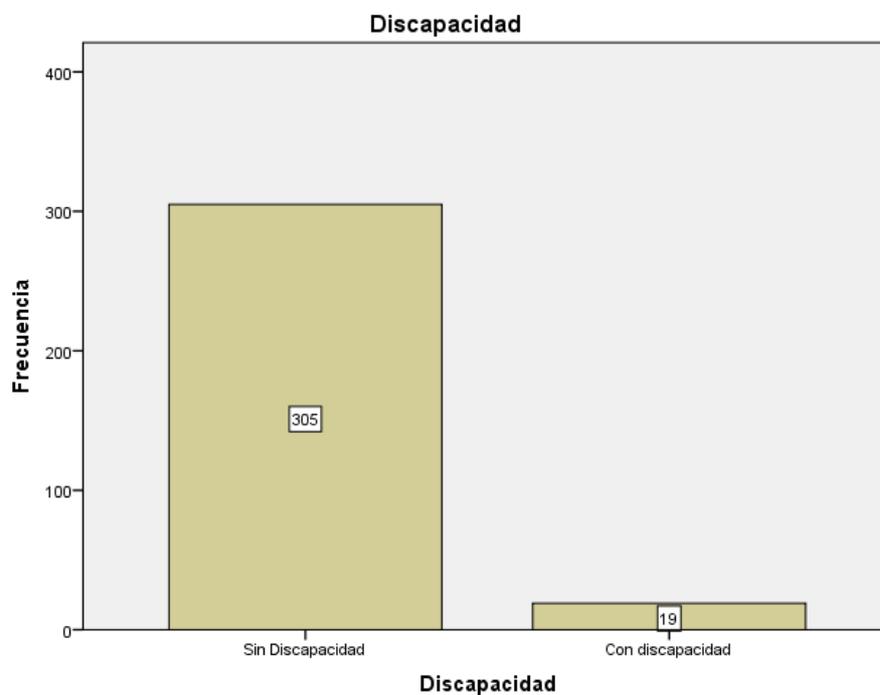


Figura 35.- Desempleados de larga duración. Distribución por incidencia de discapacidad.

Un total de 19 encuestados (3,96% de la muestra) presentaban algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial, de acuerdo con los datos de la Figura 35.

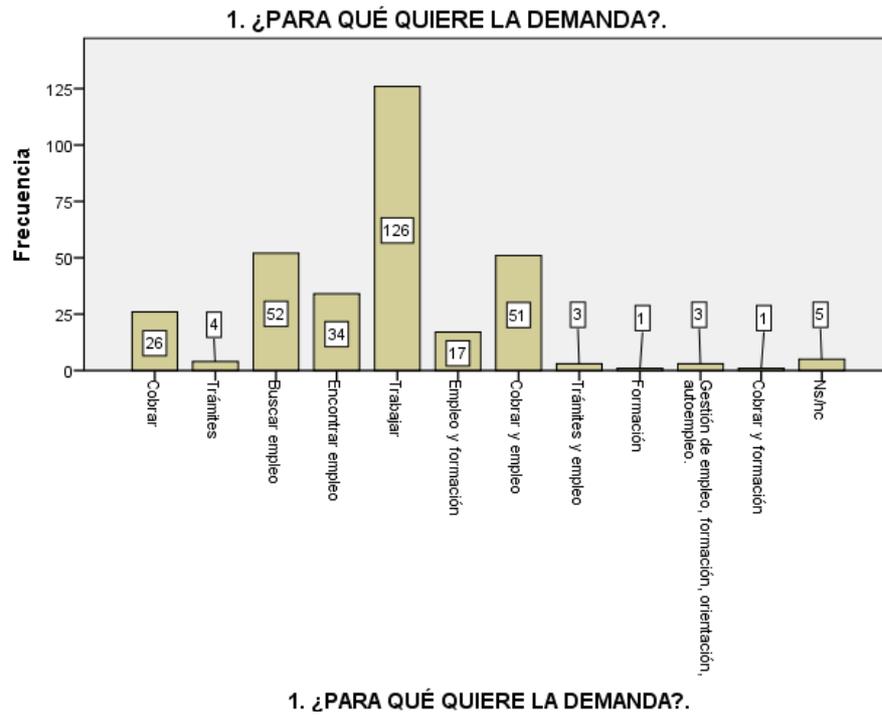


Figura 36.- Desempleados de larga duración. Distribución por motivación de la demanda.

La Figura 36 representa la motivación para la demanda que presentan los encuestados. Se puede apreciar que, con diferencia, la respuesta más frecuente es la necesidad de trabajar, seguida por la búsqueda de empleo con o sin motivación de la percepción de prestaciones.

Por otra parte, la Figura 37 representa la motivación de la búsqueda de empleo. Se aprecia claramente que la necesidad personal y económica es la motivación más clara a la hora de buscar un trabajo. Este dato es especialmente interesante puesto que implica una componente claramente psicológica como es la necesidad de realización personal.

La necesidad exclusivamente económica es la segunda causa, a mucha distancia de la primera.

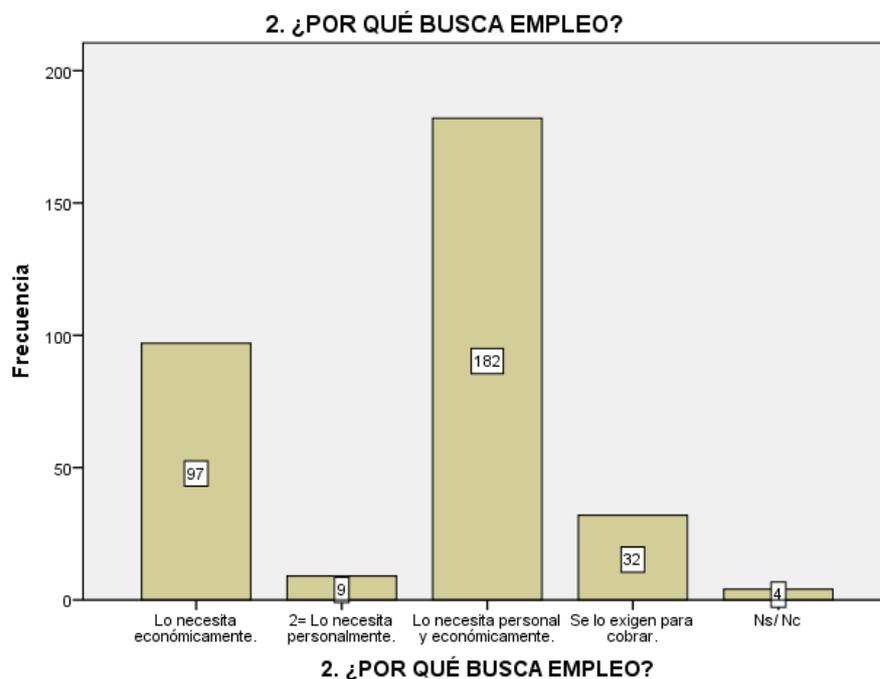


Figura 37.- Desempleados de larga duración. Distribución por motivación de la búsqueda de empleo.

La Figura 38 ilustra la distribución por ámbito geográfico de la muestra, que proporciona información acerca de la disponibilidad geográfica de los encuestados.

Se puede concluir que la gran mayoría se decanta por una alta disponibilidad geográfica, mostrándose dispuestos a trasladarse incluso fuera de la propia provincia si ello supusiera la consecución de un empleo.

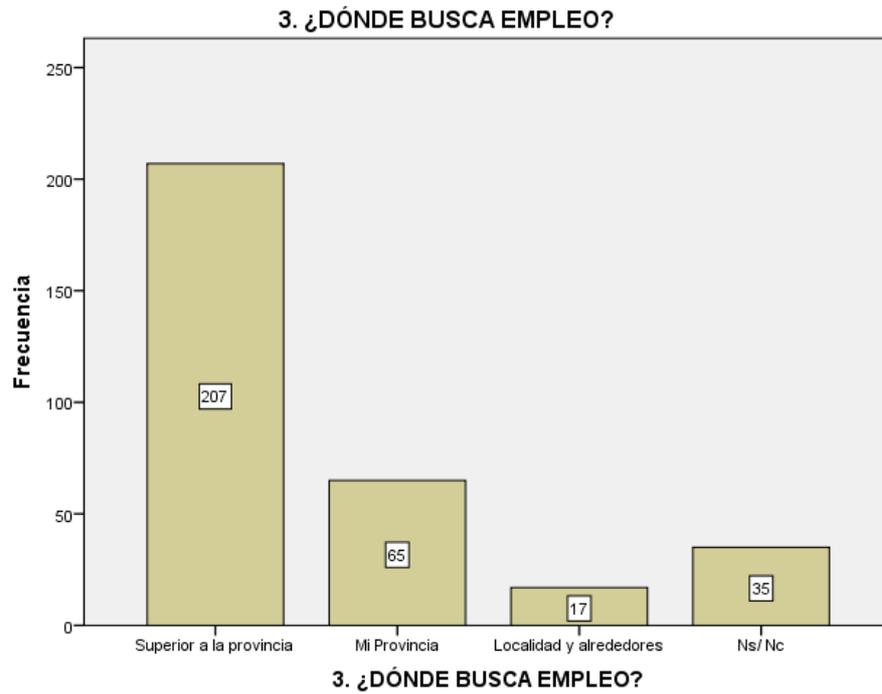


Figura 38.- Desempleados de larga duración. Distribución por ámbito geográfico de la búsqueda.

La Figura 39 muestra el interés de los encuestados hacia la formación. Más de la mitad de ellos se muestra receptivo a la realización de cursos que pudieran mejorar su preparación.

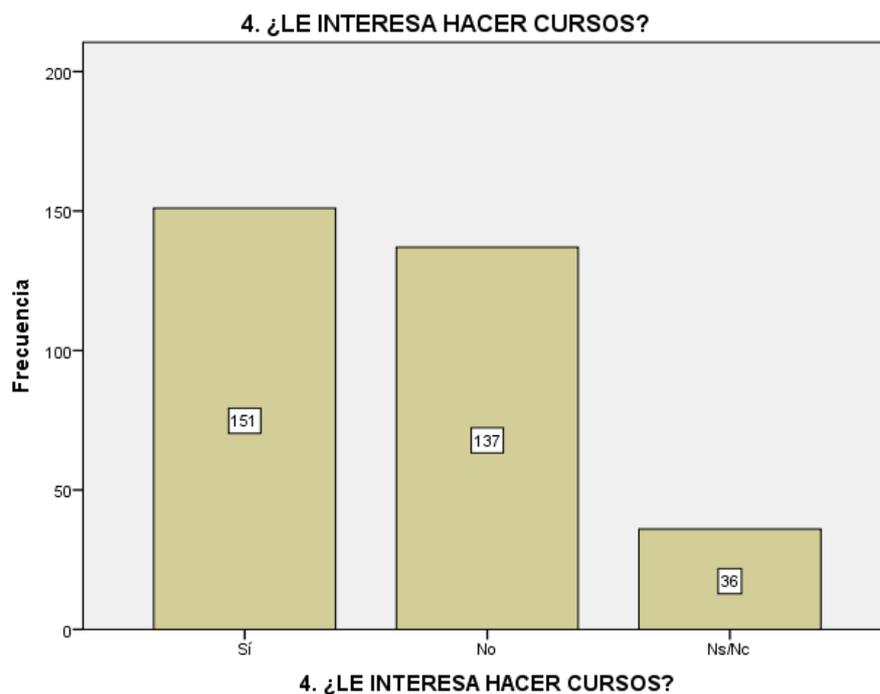


Figura 39.- Desempleados de larga duración. Distribución por interés hacia la formación.

Por otra parte, en lo que respecta a la disponibilidad temporal, la Figura 40 revela que casi la mitad de los encuestados se muestran dispuestos a aceptar cualquier tipo de jornada laboral, ya sea a tiempo completo, parcial o por horas sueltas.

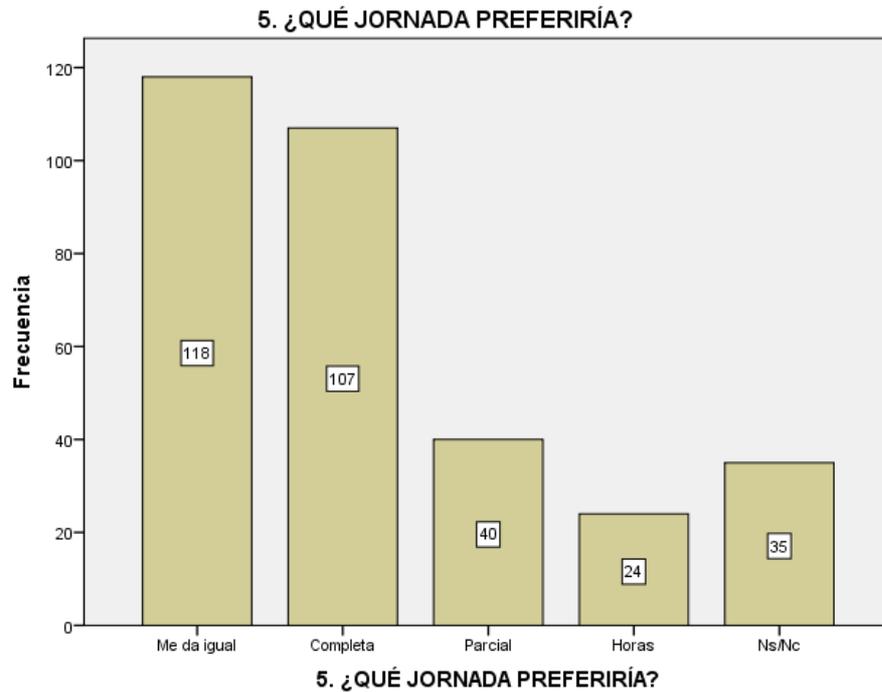


Figura 40.- Desempleados de larga duración. Distribución por jornada laboral.

La Figura 41 también está relacionada con la disponibilidad temporal, si bien en este caso hace referencia al horario laboral que los demandantes encuestados estarían dispuestos a aceptar. De nuevo se aprecia que éstos aceptarían trabajar en cualquier horario. Los que muestran una preferencia clara lo hacen por la mañana, lo que da idea de que se trata, en la medida de lo posible de conciliar la vida familiar y laboral si bien ello no es una prioridad absoluta.

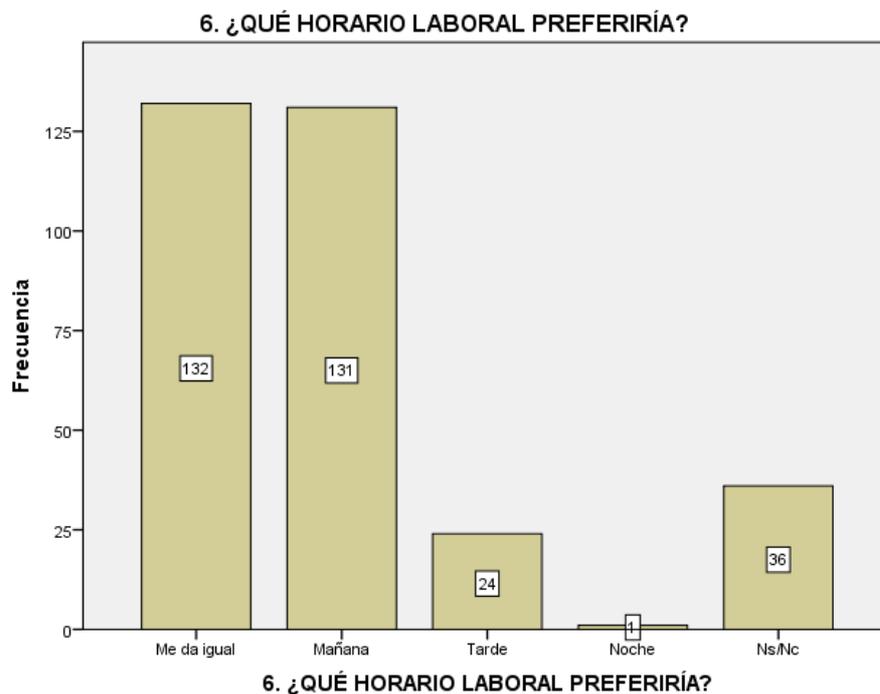


Figura 41.- Desempleados de larga duración. Distribución por horario laboral.

La Figura 42 tiene relación con la disponibilidad salarial. La mayoría de los encuestados se decantan por percibir un salario adaptado al convenio colectivo de su ámbito de trabajo. Tan solo un 10,17% de los encuestados aceptarían trabajar cualquiera que fuese el salario percibido.

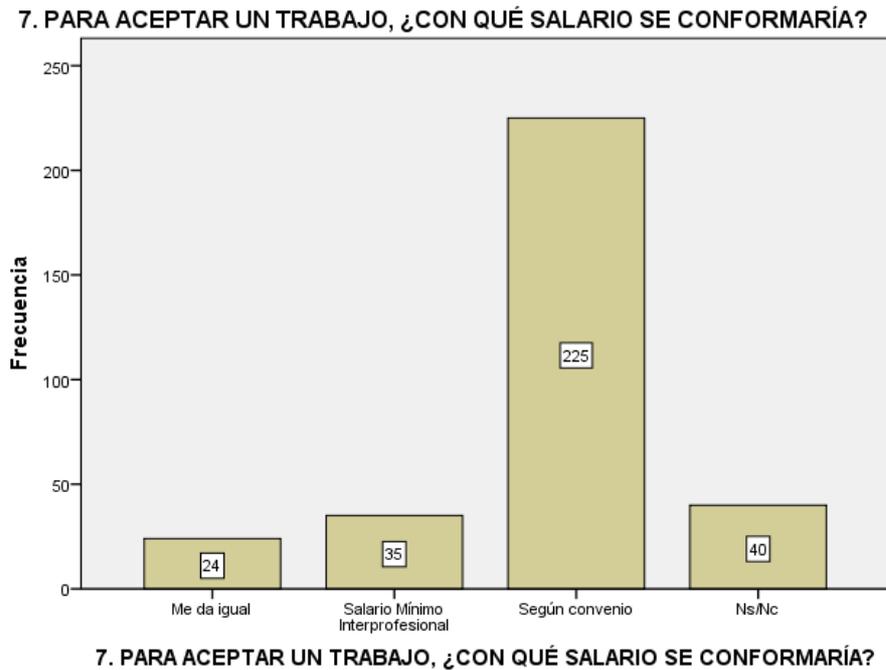


Figura 42.- Desempleados de larga duración. Distribución por preferencia salarial.

La Figura 29 representa la distribución de la muestra de acuerdo con el tiempo de permanencia en la demanda antes de realizar el cuestionario de disponibilidad. Los grupos con mayor preponderancia son aquellos que llevaban tres meses o menos en situación de demanda de empleo y los que ya contaban con más de doce meses de permanencia en esa situación. El 38,9% de los encuestados habían estado en situación de desempleo durante más de tres meses y menos de un año.

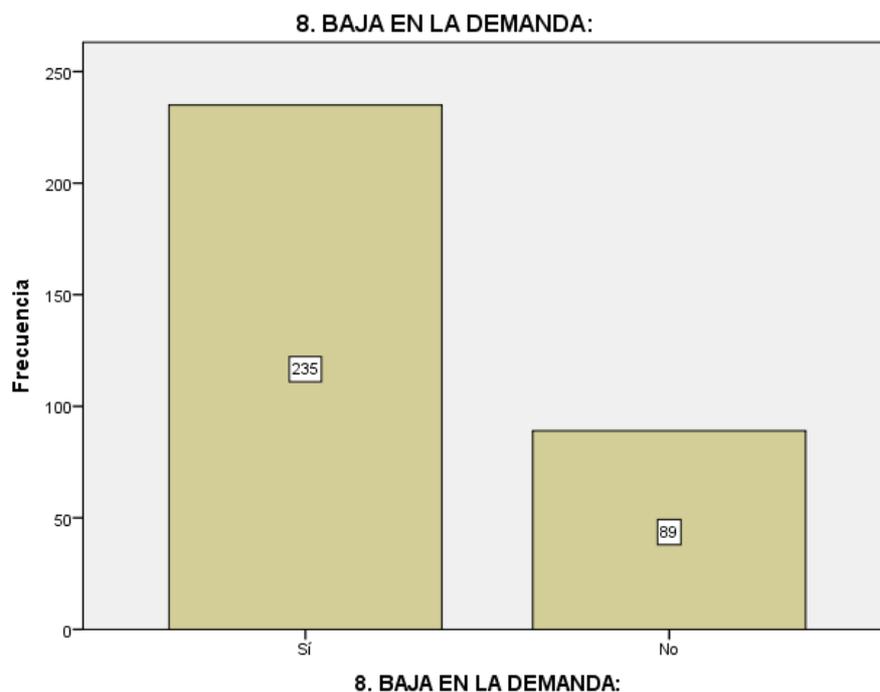


Figura 42.- Desempleados de larga duración. Distribución por baja en la demanda.

La Figura 29 representa la distribución de la muestra de acuerdo con el tiempo de permanencia en la demanda antes de realizar el cuestionario de disponibilidad. Los grupos con mayor preponderancia son aquellos que llevaban tres meses o menos en situación de demanda de empleo y los que ya contaban con más de doce meses de permanencia en esa situación. El 38,9% de los encuestados habían estado en situación de desempleo durante más de tres meses y menos de un año.

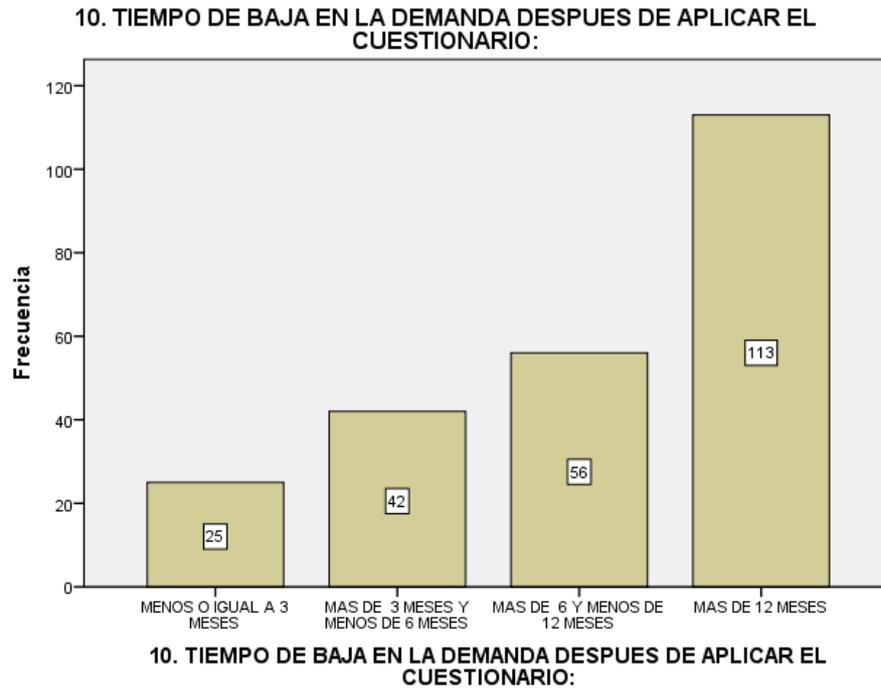


Figura 43.- Desempleados de larga duración. Distribución por tiempo de baja después del cuestionario.

La Figura 43 muestra el tiempo que permanecieron en desempleo los encuestados después de pasar el cuestionario de disponibilidad. El sector mayoritario es el de los que causaron baja entre tres y seis meses después de realizar el cuestionario. Sin embargo, cabe destacar que más del 18% de los encuestados permanecieron un año o más en desempleo después de realizar el cuestionario.

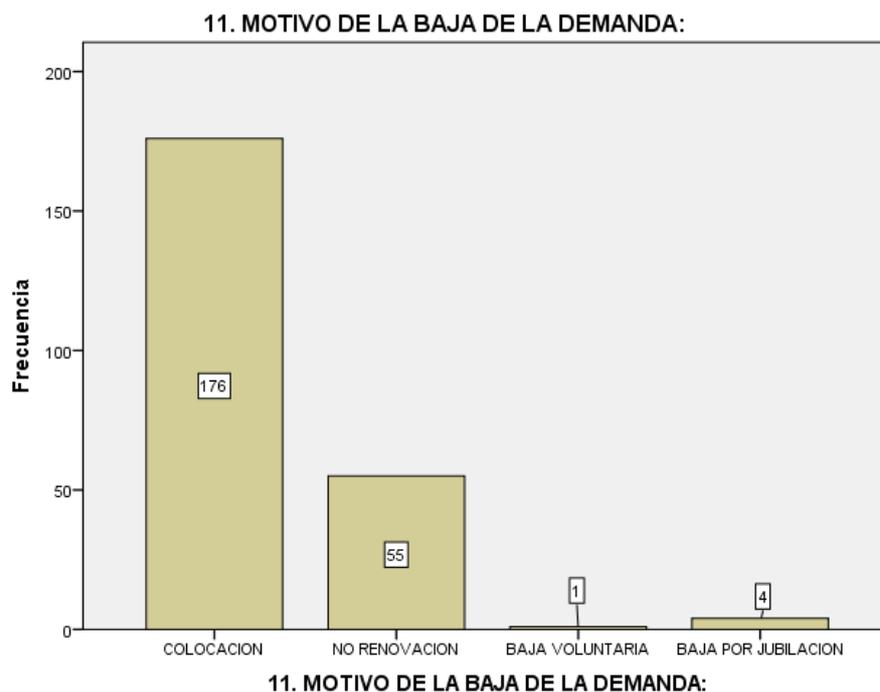


Figura 44.- Desempleados de larga duración. Distribución por motivo de baja en la demanda.

La Figura 44 muestra el tiempo que permanecieron en desempleo los encuestados después de pasar el cuestionario de disponibilidad. El sector mayoritario es el de los que causaron baja entre tres y seis meses después de realizar el cuestionario. Sin embargo, cabe destacar que más del 18% de los encuestados permanecieron un año o más en desempleo después de realizar el cuestionario.

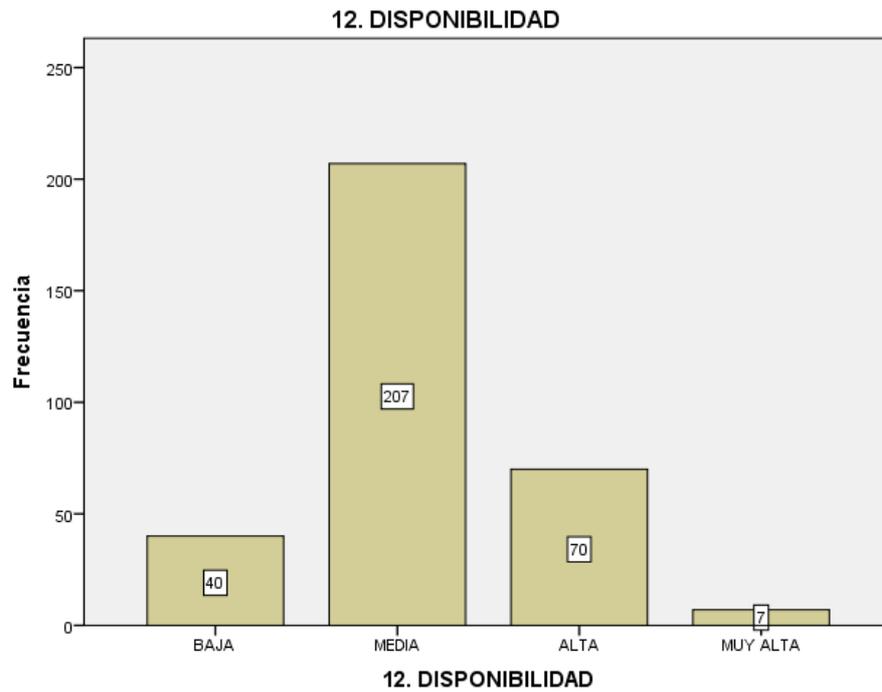


Figura 45.- Encuestados que abandonan la demanda.

Disponibilidad de los encuestados.

En función de las respuestas de los demandantes al cuestionario se calculó el parámetro “disponibilidad”. La Figura 45 muestra los valores de disponibilidad de los encuestados. Más de la mitad de la muestra presentan disponibilidad media. Resulta sorprendente que menos del 7% de los encuestados tiene disponibilidad muy alta.

4.1.4. *Análisis descriptivo de los desempleados desagregados por sexo.*

Como se indicó más arriba, resultó especialmente relevante el hecho de que el 90% de los encuestados abandonaron la situación de demandantes de empleo y, de ellos, más del 75% lo hacen por colocación. Por ello se estimó de interés realizar un análisis descriptivo de este segmento de la muestra. Los datos son los mismos recogidos en el cuestionario de disponibilidad y, por lo tanto, los ítems descritos a continuación son los mismos a los que se acaba de hacer referencia a la hora de describir el global de la muestra. Al igual que en el caso anterior, se incluyen aquí únicamente los gráficos. Las tablas correspondientes pueden consultarse en el correspondiente Anexo.

La Figura 46 representa la distribución de la muestra por edades, comprendida entre los 16 y los 65 años.

Se puede apreciar que existen dos máximos de frecuencia correspondientes a los 35 y 54 años. Sin embargo, todas las edades del intervalo se encuentran bien representadas salvo los extremos de mayor y menor edad, es decir, aquellos que acaban de alcanzar la edad mínima de incorporación al mercado laboral y los que están próximos a alcanzar la edad de jubilación.

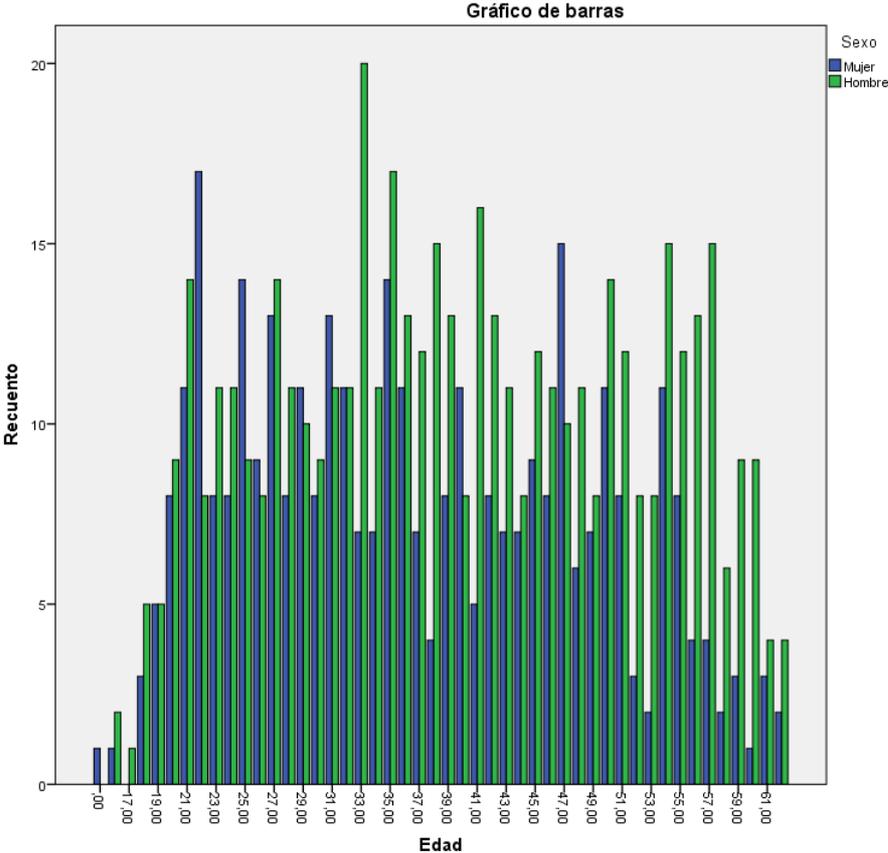


Figura 46.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por edad.

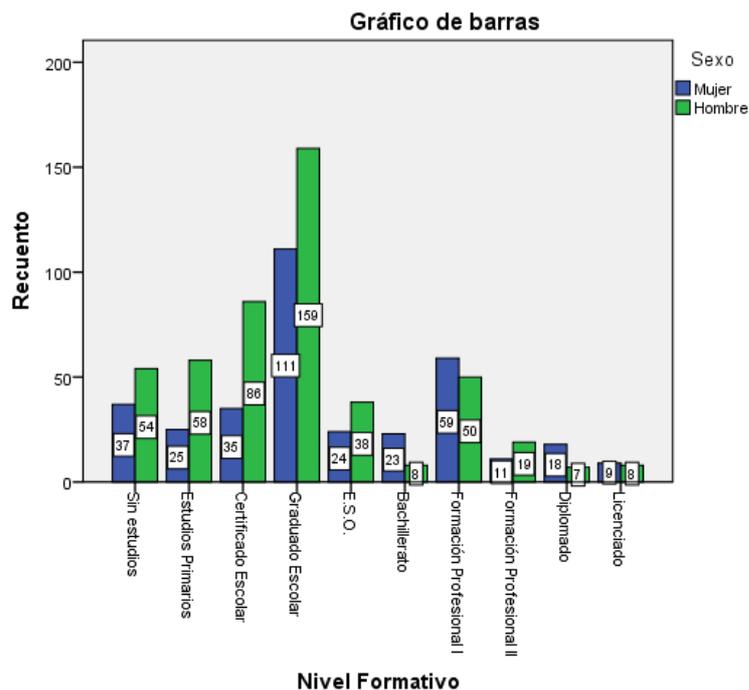


Figura 47.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por nivel formativo.

La Figura 47 ilustra el nivel formativo de los desempleados que constituyen la muestra.

Se puede comprobar que la mayoría de los encuestados (30,35%) está en posesión del Graduado Escolar. Llama la atención que el 28,25% de la muestra o no tiene estudios o únicamente cuenta con un certificado de escolaridad. Por último, un 15,82% de los encuestados tiene un nivel educativo de Formación Profesional (de grado medio o superior) y un 4,11% de la muestra ha completado estudios universitarios de Diplomado,

Licenciado o equivalente.

Un total de 36 encuestados (3,96% de la muestra) presentaban algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial (Figura 48).

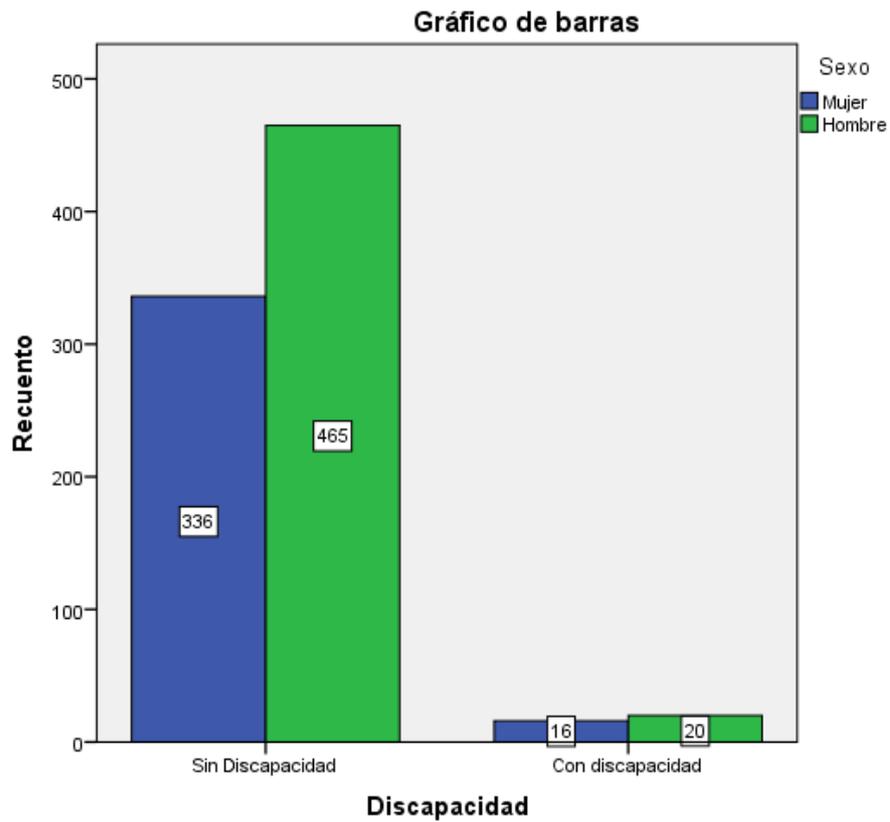
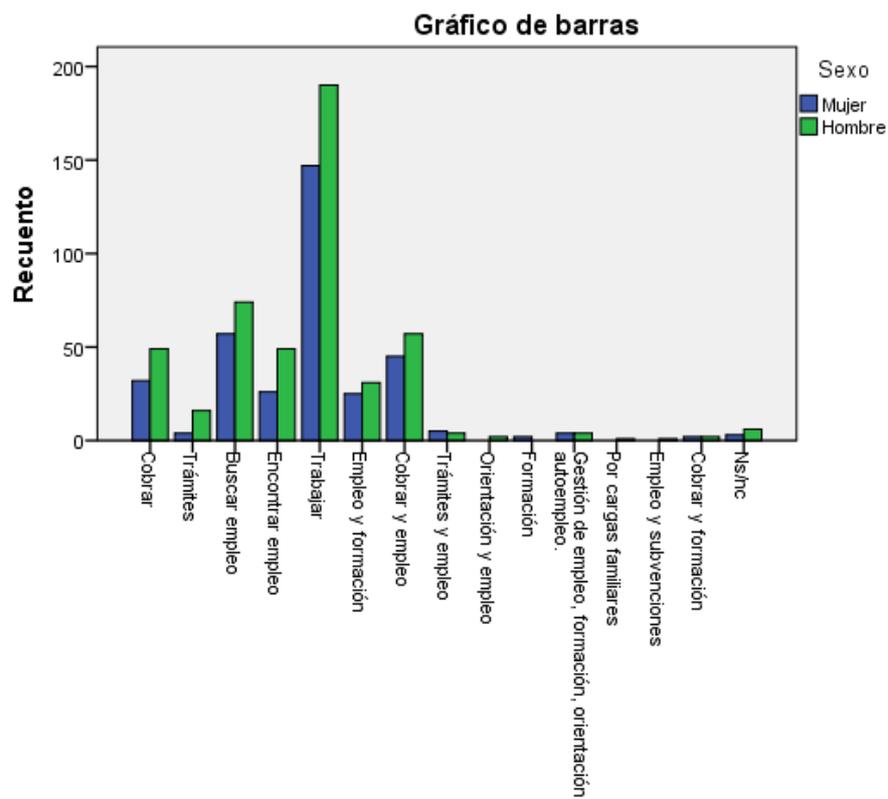


Figura 48.- Encuestados desegregados por sexo. Incidencia de la discapacidad.

La Figura 49 representa la motivación para la demanda que presentan

los encuestados. Se puede apreciar que, con diferencia, la respuesta más frecuente es la necesidad de trabajar, seguida por la búsqueda de empleo con o sin motivación de la percepción de prestaciones.



1. ¿PARA QUÉ QUIERE LA DEMANDA?.

Figura 49.- Encuestados desagregados por sexo. Motivación hacia la demanda.

Por otra parte, la Figura 50 representa la motivación de la búsqueda de empleo. Se aprecia claramente que la necesidad personal y económica es la motivación más clara a la hora de buscar un trabajo. Este dato es

especialmente interesante puesto que implica una componente claramente psicológica como es la necesidad de realización personal.

La necesidad exclusivamente económica es la segunda causa, a mucha distancia de la primera.

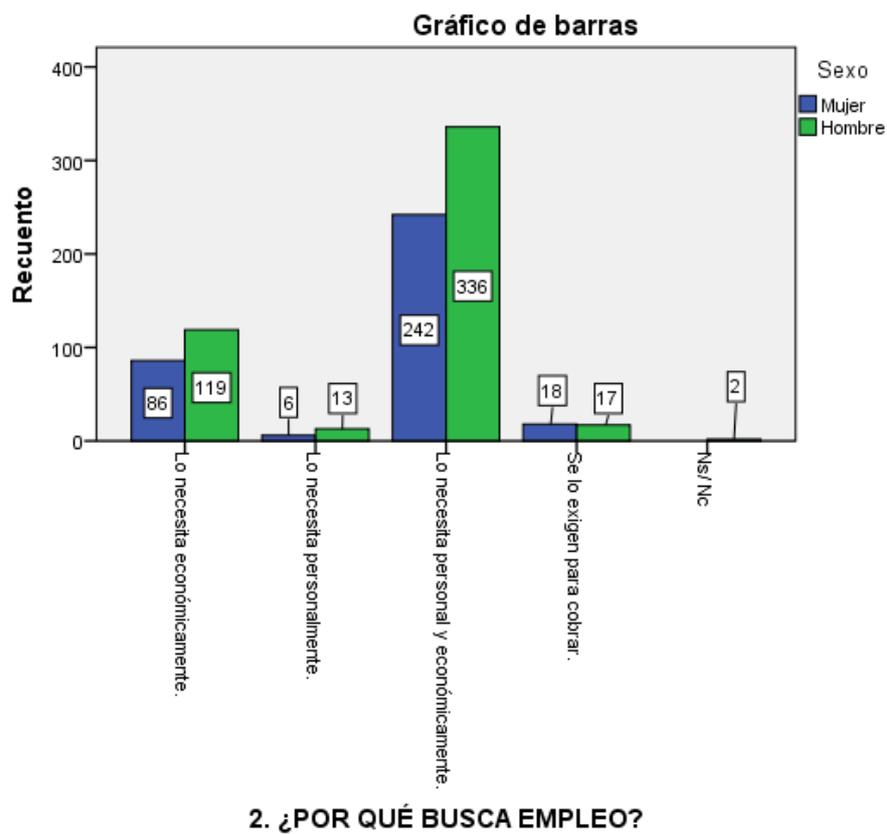


Figura 50.- Encuestados desagregados por sexo. Motivación hacia la búsqueda de empleo.

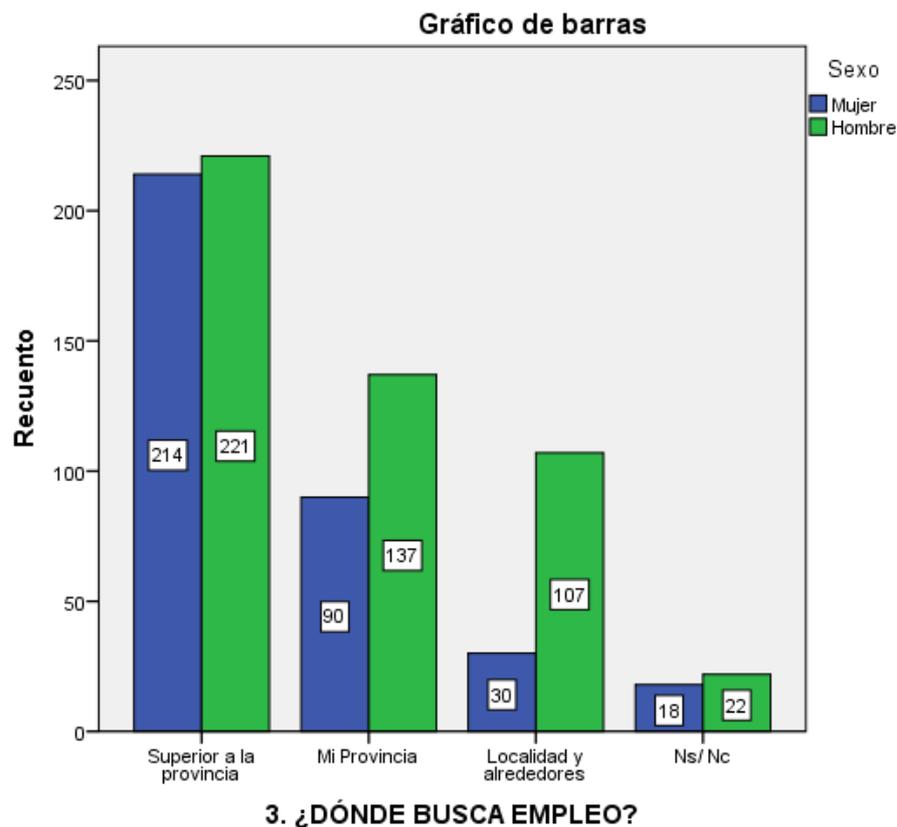


Figura 51.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por ámbito geográfico de la búsqueda.

La Figura 51 ilustra la distribución por ámbito geográfico de la muestra, que proporciona información acerca de la disponibilidad geográfica de los encuestados.

Se puede concluir que la gran mayoría se decanta por una alta disponibilidad geográfica, mostrándose dispuestos a trasladarse incluso fuera de la propia provincia si ello supusiera la consecución de un empleo.

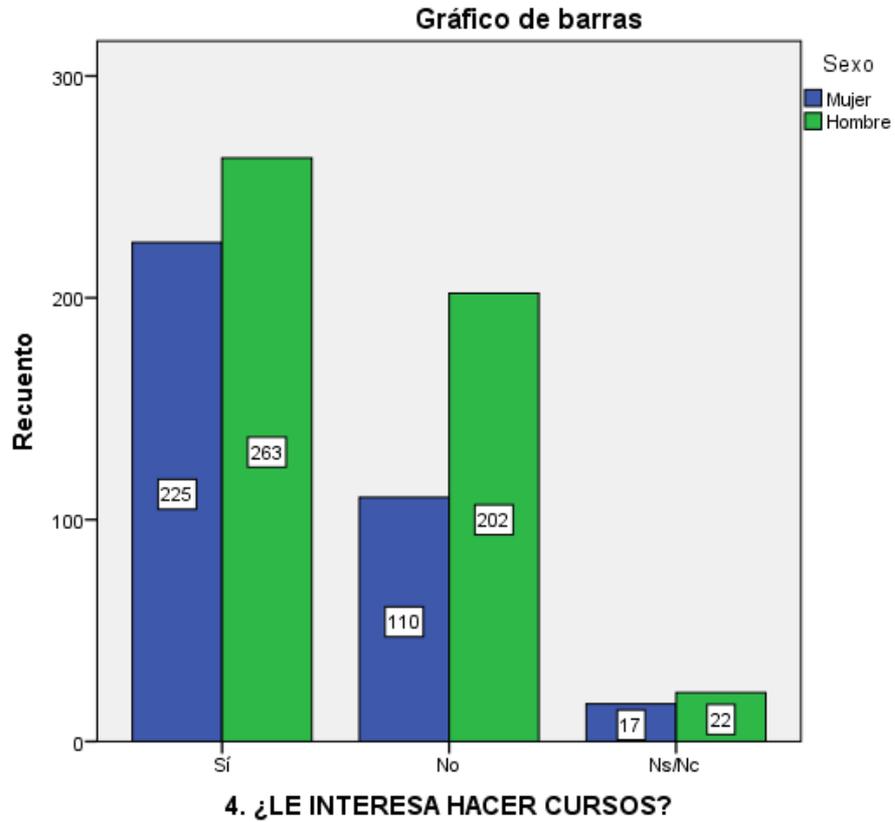


Figura 52.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por interés hacia la formación.

La Figura 52 muestra el interés de los encuestados hacia la formación. Más de la mitad de ellos se muestra receptivo a la realización de cursos que pudieran mejorar su preparación.

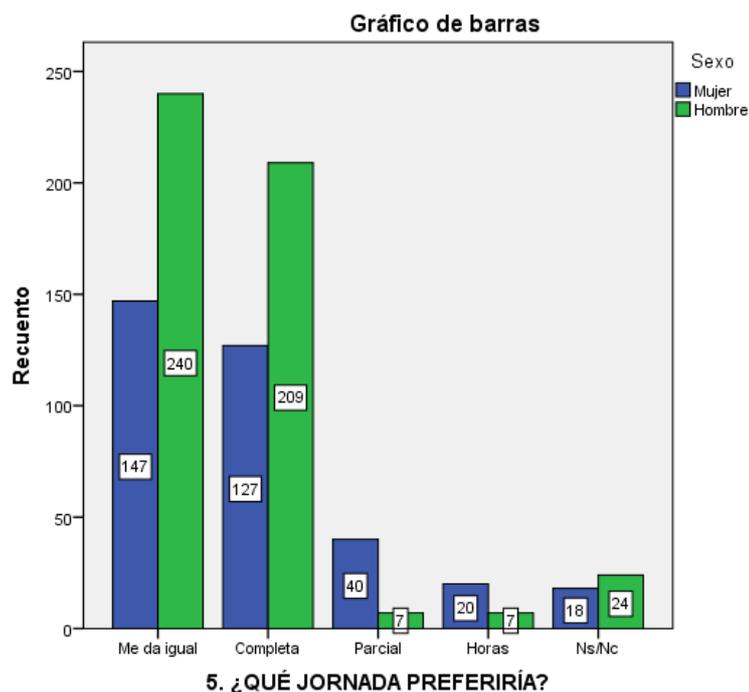


Figura 53.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por jornada laboral.

Por otra parte, en lo que respecta a la disponibilidad temporal, la Figura 53 revela que casi la mitad de los encuestados se muestran dispuestos a aceptar cualquier tipo de jornada laboral, ya sea a tiempo completo, parcial o por horas sueltas.

La Figura 54 también está relacionada con la disponibilidad temporal, si bien en este caso hace referencia al horario laboral que los demandantes encuestados estarían dispuestos a aceptar. De nuevo se aprecia que éstos aceptarían trabajar en cualquier horario. Los que muestran una preferencia

clara lo hacen por la mañana, lo que da idea de que se trata, en la medida de lo posible de conciliar la vida familiar y laboral si bien ello no es una prioridad absoluta.

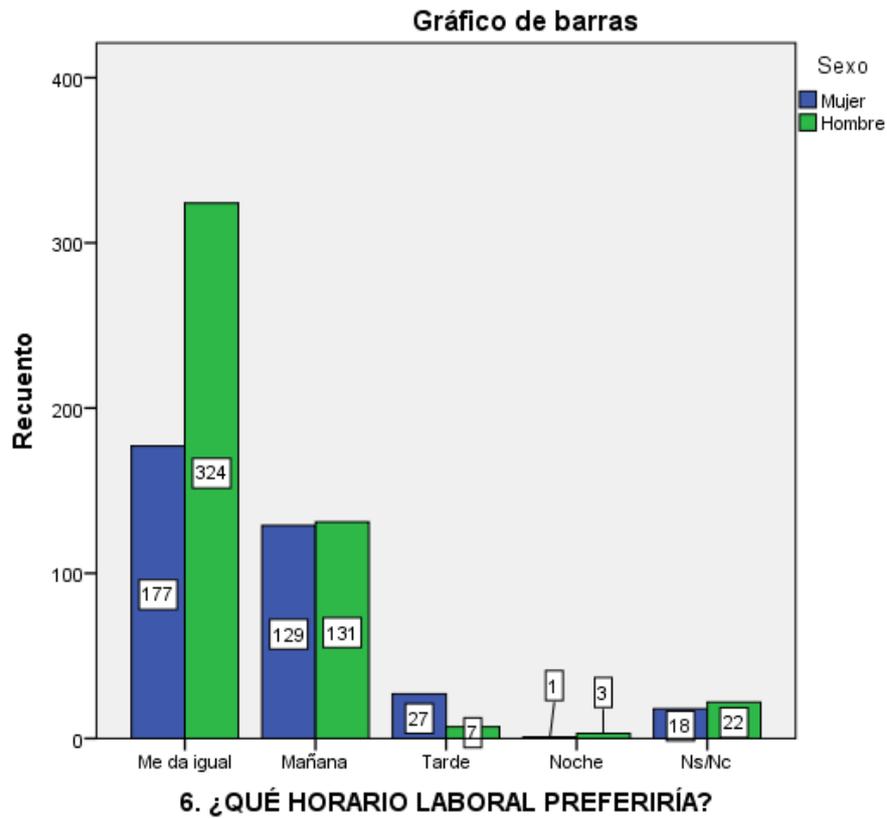


Figura 54.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por horario laboral.

La Figura 55 tiene relación con la disponibilidad salarial. La mayoría de los encuestados se decantan por percibir un salario adaptado al convenio colectivo de su ámbito de trabajo. Tan solo un 10,17% de los encuestados

aceptarían trabajar cualquiera que fuese el salario percibido.

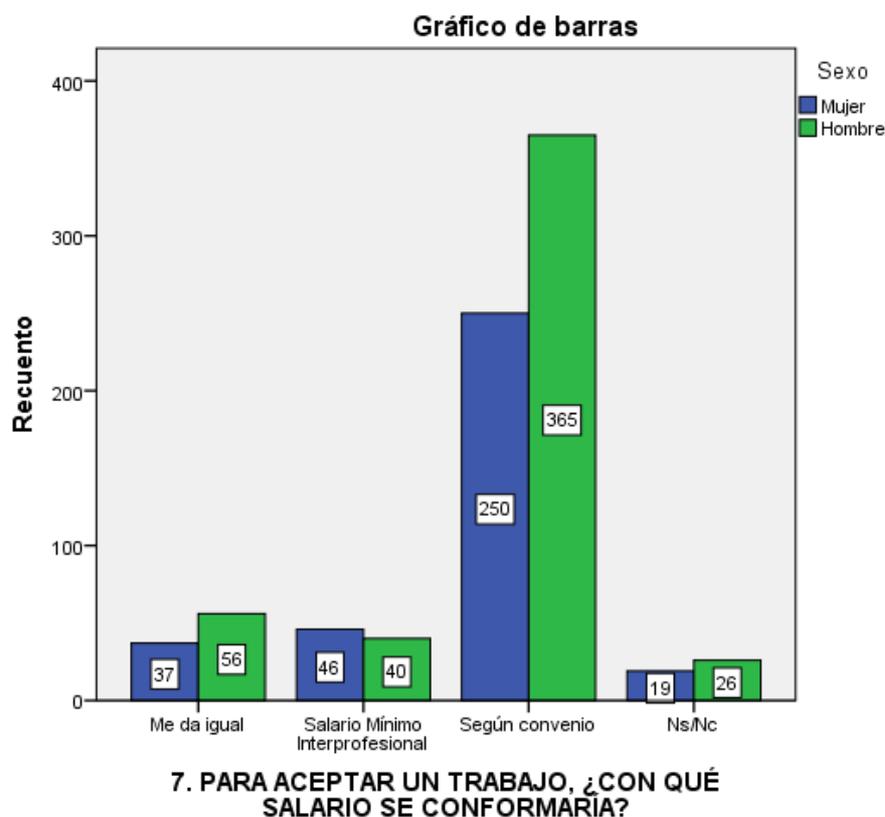


Figura 55.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por preferencia salarial.

La Figura 56 representa la distribución de la muestra de acuerdo con el tiempo de permanencia en la demanda antes de realizar el cuestionario de disponibilidad. Los grupos con mayor preponderancia son aquellos que llevaban tres meses o menos en situación de demanda de empleo y los que ya contaban con más de doce meses de permanencia en esa situación. El

38,9% de los encuestados habían estado en situación de desempleo durante más de tres meses y menos de un año.

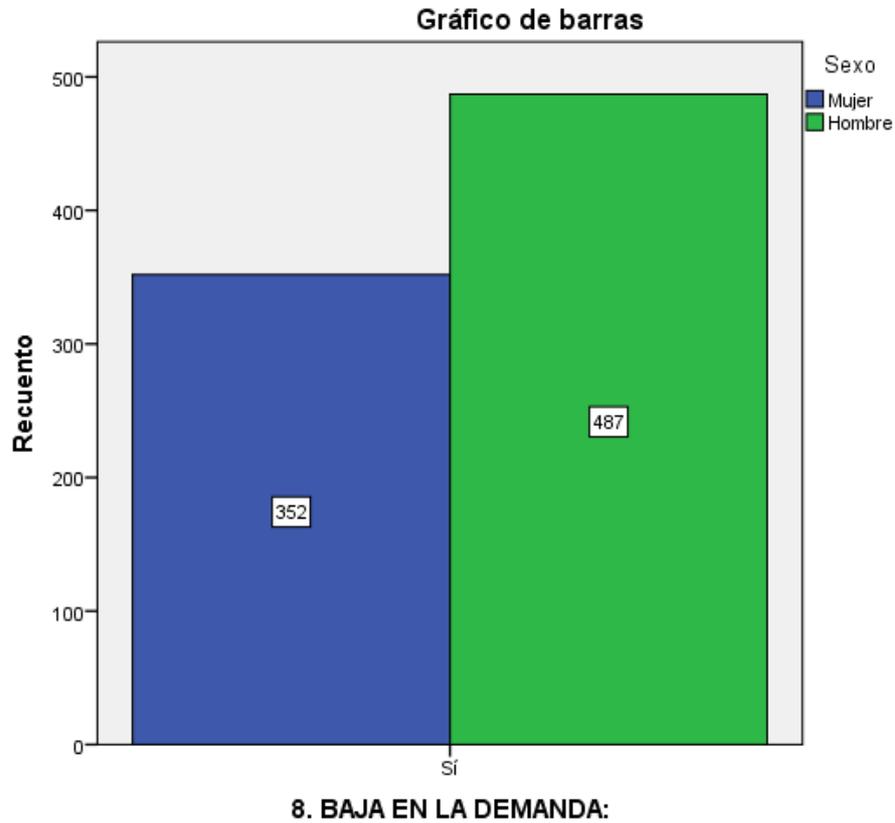


Figura 56.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por baja en la demanda.

Se puede comprobar que la mayoría de los encuestados (30,35%) está en posesión del Graduado Escolar. Llama la atención que el 28,25% de la muestra o no tiene estudios o únicamente cuenta con un certificado de escolaridad. Por último, un 15,82% de los encuestados tiene un nivel

educativo de Formación Profesional (de grado medio o superior) y un 4,11% de la muestra ha completado estudios universitarios de Diplomado, Licenciado o equivalente.

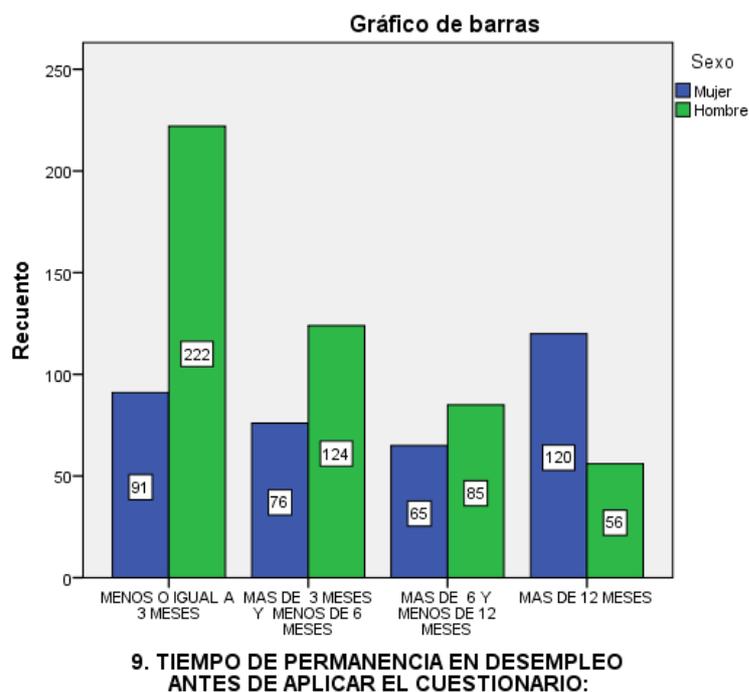


Figura 57.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por permanencia antes del cuestionario.

La Figura 57 representa la distribución de la muestra de acuerdo con el tiempo de permanencia en la demanda antes de realizar el cuestionario de disponibilidad. Los grupos con mayor preponderancia son aquellos que llevaban tres meses o menos en situación de demanda de empleo y los que ya contaban con más de doce meses de permanencia en esa situación. El

38,9% de los encuestados habían estado en situación de desempleo durante más de tres meses y menos de un año.

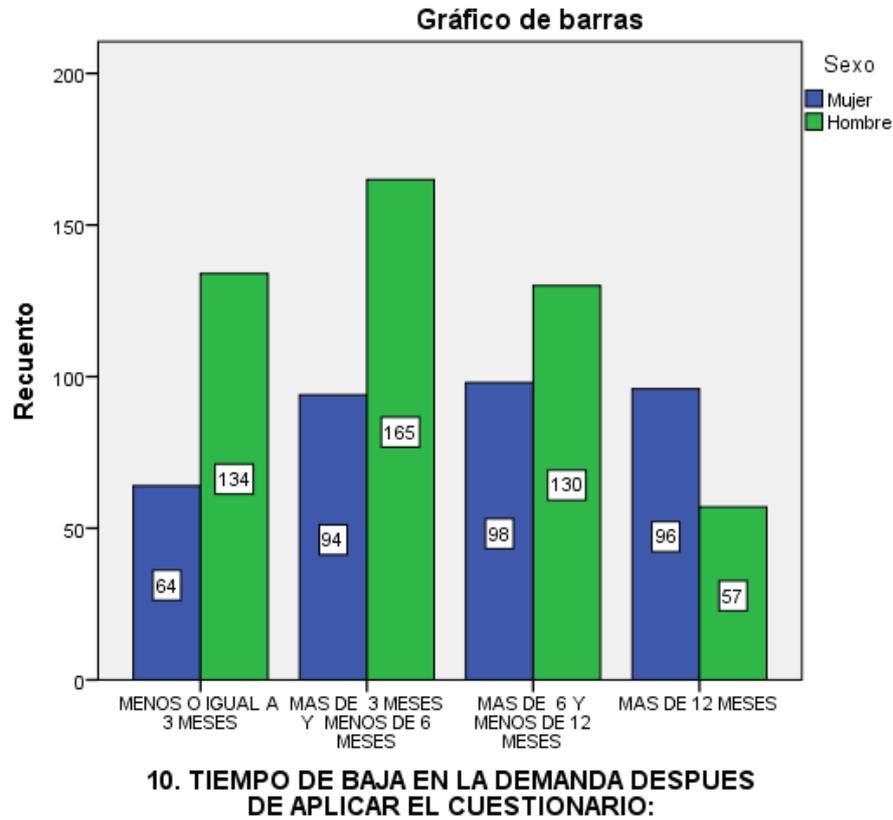


Figura 58.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por permanencia después del cuestionario.

La Figura 58 muestra el tiempo que permanecieron en desempleo los encuestados después de pasar el cuestionario de disponibilidad. El sector mayoritario es el de los que causaron baja entre tres y seis meses después de realizar el cuestionario. Sin embargo, cabe destacar que más del 18% de

los encuestados permanecieron un año o más en desempleo después de realizar el cuestionario.

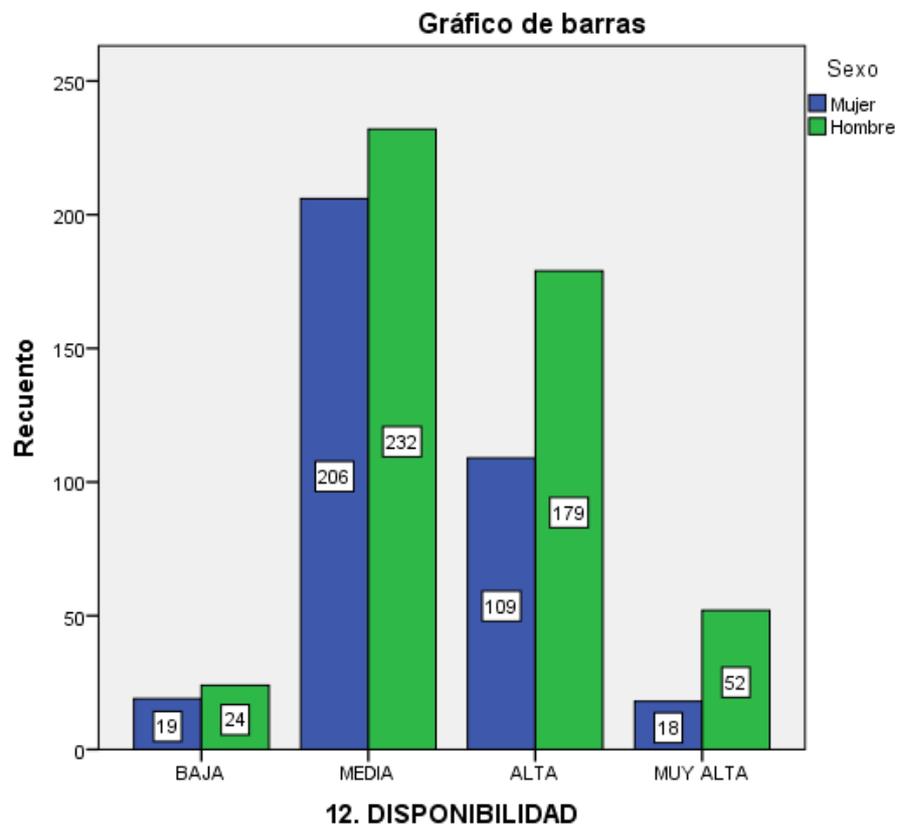


Figura 59.- Encuestados desagregados por sexo. Distribución por permanencia antes del cuestionario.

En función de las respuestas de los demandantes al cuestionario de se calculó el parámetro “disponibilidad”. La Figura 59 muestra los valores de disponibilidad de los encuestados. Más de la mitad de la muestra presentan disponibilidad media. Resulta sorprendente que menos del 6% de los

encuestados tiene disponibilidad muy alta.

4.1.5. *Análisis inferencial. Contraste de hipótesis.*

Hipótesis 1: los hombres muestran una mayor disponibilidad para incorporarse al mercado laboral

Para llevar a cabo el contraste de esta hipótesis se utilizarán los ítems “Sexo” y “Disponibilidad”.

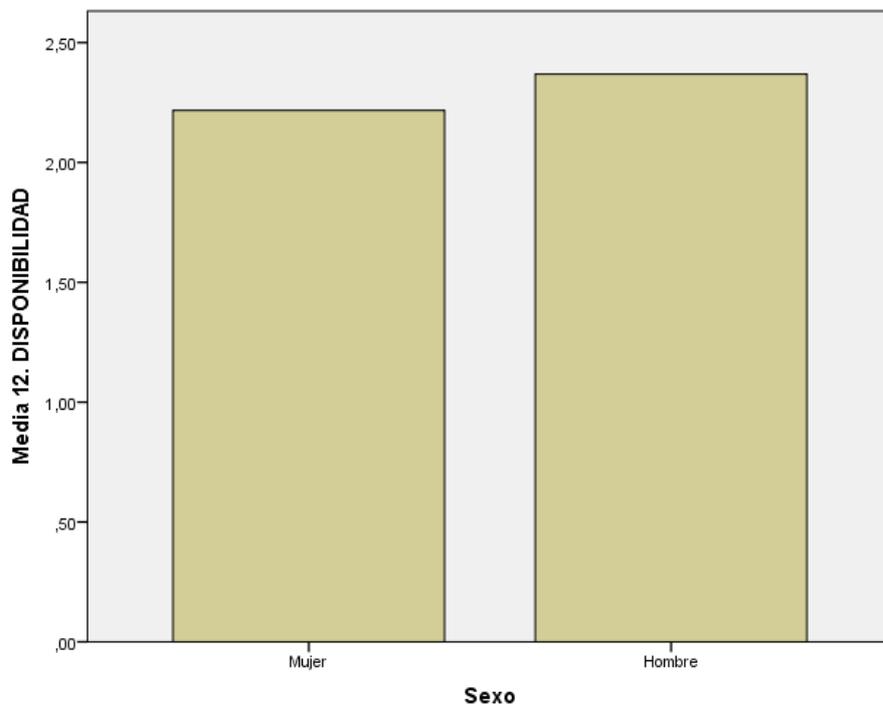


Figura 60.- Media de disponibilidad desagregada por sexos.

Considerando el gráfico anterior, observamos que tanto hombre como mujeres tienen un nivel de disponibilidad entre 2 y 2'5, lo que se corresponde con una disponibilidad media- alta. Aparentemente ésta es más elevada en los hombres. No obstante, hasta realizar el pertinente análisis inferencial no se puede tomar una decisión concluyente.

Previo a dicho análisis comprobaremos si los datos cumplen los siguientes principios:

- La variable utilizada es una **variable cuantitativa continua (VCC)**
- Los datos cumplen el **Principio de Normalidad (Prueba K-S)**
- Los datos cumplen el **Principio de Aleatoriedad (Prueba de Rachas)**
- Los datos cumplen el **Principio de Homocedasticidad (Prueba de Levene)**

De esta forma, si no se cumple alguno de los principio anteriores, se aplicará un modelo no paramétrico, mientras que si se cumplen todos ellos, usaremos uno paramétrico.

De esta forma, si no se cumple alguno de los principio anteriores, se aplicará un modelo no paramétrico, mientras que si se cumplen todos ellos, usaremos uno paramétrico.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)

MUJER

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12.
		DISPONIBILIDAD
N		558
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,2168
	Desviación típica	,67097
Diferencias más extremas	Absoluta	,338
	Positiva	,338
	Negativa	-,268
Z de Kolmogorov-Smirnov		7,989
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se obtiene una $p=0$, menor que $\alpha (0,05)$ lo que implica que se

rechace la hipótesis nula (en adelante H_0), y el Principio de Normalidad en esta serie de datos, trabajando con un *Nivel de Confianza del 95%*.

De esta forma, se aplicará un modelo no paramétrico para el contraste de esta hipótesis. Puesto que trabajamos con dos grupos independientes, de aplicará la Prueba U de Mann de Withney.

PRUEBA U DE MANN WITHNEY

Estadísticos de contraste ^a	
12.	
DISPONIBILIDAD	
U de	
Mann-Whitney	170482,000
W de	
Wilcoxon	326443,000
Z	-3,473
Sig. asintót. (bilateral)	,001

a. Variable de agrupación: Sexo

En este caso, se obtiene una $p=0,001$, menor que $\alpha (0,05)$, trabajando con un *Nivel de Confianza del 95%*. De esta forma, se rechaza H_0 , lo que indica que existen diferencias entre las medias de las series de datos contrastadas.

De esta forma, los hombres muestran una mayor disponibilidad para incorporarse al mercado laboral, con lo que **aceptamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 2: La edad influye en la disponibilidad del demandante de empleo

Para realizar el contraste de esta hipótesis, y puesto que se trabaja con dos variables de Escala (Edad y Disponibilidad), se aplicará el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Tras aplicar el Coeficiente de Correlación de Pearson, se obtiene un Coeficiente de $-0,308$, lo que indica que existe una relación negativa, moderada-baja y estadísticamente significativa, ya que su $p=0$.

De esta forma, existe una mayor disponibilidad laboral cuanto más joven es el sujeto. Se adjunta a continuación el siguiente diagrama de

dispersión:

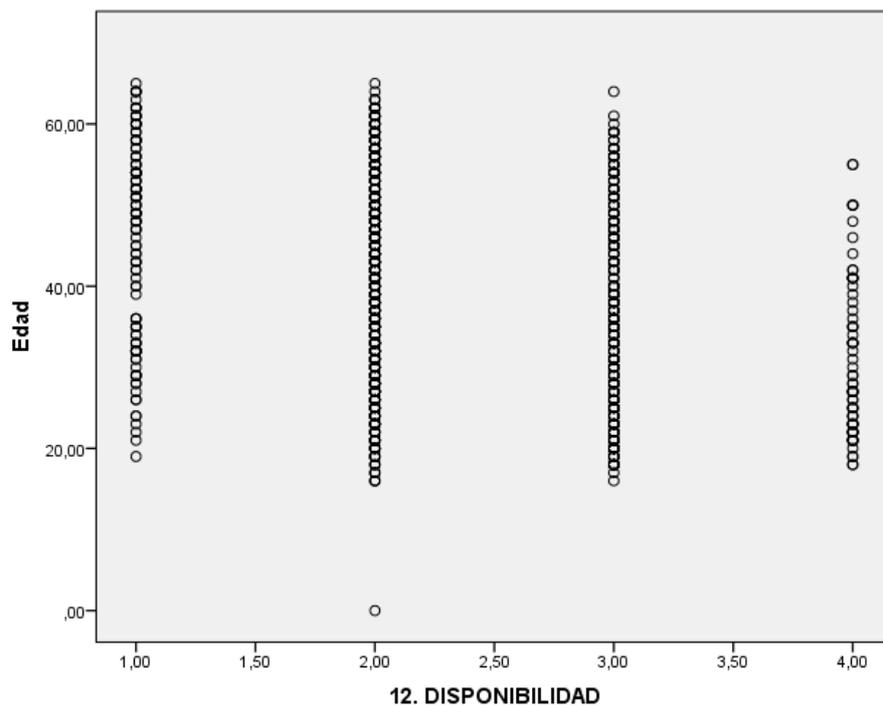


Figura 61.- Diagrama de dispersión disponibilidad-edad.

No obstante, no se observa con claridad por las características de los datos.

Aún así, se puede afirmar que la edad influye en la disponibilidad de las personas para encontrar trabajo, con lo que **se acepta la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 3: Las personas con más estudios tienen más disponibilidad que las personas con menos estudios.

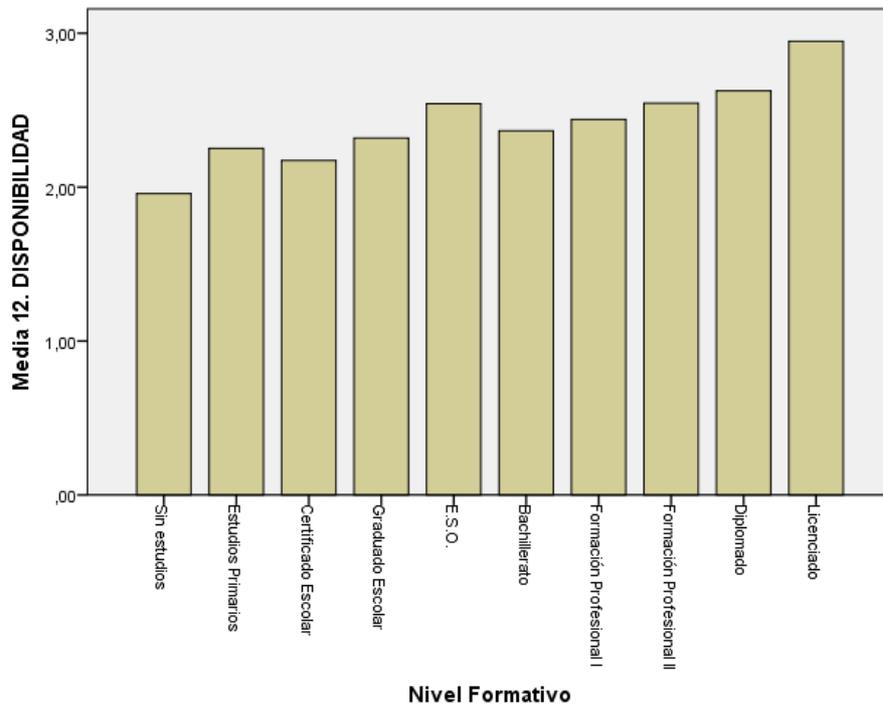


Figura 62.- Diagrama nivel formativo-disponibilidad.

Atendiendo al gráfico anterior, se observa que las personas con una menor disponibilidad parecen ser las que no tienen estudios. Dicha disponibilidad va aumentando hasta los que tiene la ESO, mientras que las personas con Bachillerato, FPI y FPII mostrarían una menor disponibilidad que aquéllos. Seguidamente, los diplomados y los licenciados serían los

que parecen mostrar una mayor disponibilidad.

Se realiza a continuación el análisis inferencial.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Sin Estudios
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		165
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,9576
	Desviación típica	,67491
Diferencias más extremas	Absoluta	,317
	Positiva	,317
	Negativa	-,301
Z de Kolmogorov-Smirnov		4,077
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se obtiene una $p=0$. Se rechaza H_0 y el Principio de Normalidad en esta serie de datos.

No se proseguirán realizando el resto de contrastes en las series de datos, sino que se aplicará automáticamente un modelo no paramétrico. En este caso, al trabajar con más de dos grupos se aplica

la H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	21,189
gl	16
Sig. asintót.	,000
a. Prueba de Kruskal-Wallis	
b. Variable de agrupación: 1. NIVEL FORMATIVO	

$P=0$, con lo que se rechaza H_0 . De esta forma, existen diferencias significativas entre los diferentes grupos en lo que a disponibilidad se refiere. Para conocer entre qué grupos se establecen dichas diferencias, se aplican las Pruebas Post – Hoc, basadas en la T3 de Dunnett, puesto que no se asumen

varianzas iguales.

Comparaciones múltiples						
Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD						
T3 de Dunnett						
(I) Nivel Formativo	(J) Nivel Formativo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Sin estudios	Estudios Primarios	-,29433*	,07878	,010	-,5532	-,0355
	Certificado Escolar	-,21540	,07240	,131	-,4529	-,0221
	Graduado Escolar	-,36157*	,06274	,000	-,5675	-,1556
	E.S.O.	-,58459*	,09497	,000	-,8991	-,2701
	Bachillerato	-,40781*	,11872	,041	-,8080	-,0076
	Formación Profesional I	-,48214*	,08338	,000	-,7561	-,2082
	Formación Profesional II	-,58788*	,12954	,001	1,0248	-,1510
	Diplomado	-,66742*	,15631	,005	1,2126	-,1223
	Licenciado	-,98979*	,20154	,003	1,7365	-,2431
Estudios Primarios	Sin estudios	-,29433*	,07878	,010	-,0355	-,5532
	Certificado Escolar	-,07894	,07699	,1000	-,1740	-,3319
	Graduado Escolar	-,06724	,06798	,1000	-,2911	-,1567
	E.S.O.	-,29026	,09852	,150	-,6162	-,0357

CAPÍTULO 2. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

	Bachillera to	- ,11348	,12 157	1, 000	- ,5222	,295 3
	Formación Profesional I	- ,18781	,08 739	,7 61	- ,4751	,099 5
	Formación Profesional II	- ,29355	,13 216	,6 94	- ,7382	,151 1
	Diplomado	- ,37309	,15 849	,5 82	- ,9239	,177 7
	Licenciado	- ,69546	,20 323	,0 90	- 1,4453	,054 4
Certificado Escolar	Sin estudios	,21540	,07 240	,1 31	- ,0221	,452 9
	Estudios Primarios	- ,07894	,07 699	1, 000	- ,3319	,174 0
	Graduado Escolar	- ,14618	,06 047	,5 11	- ,3444	,052 1
	E.S.O.	- ,36920*	,09 349	,0 05	- ,6790	- ,0594
	Bachillera to	- ,19241	,11 754	,9 86	- ,5891	,204 3
	Formación Profesional I	- ,26674	,08 169	,0 53	- ,5351	,001 7
	Formación Profesional II	- ,37248	,12 845	,1 88	- ,8062	,061 2
	Diplomado	- ,45203	,15 542	,2 11	- ,9949	,090 8
	Licenciado	- ,77440*	,20 085	,0 36	- 1,5198	- ,0290
	Graduado Escolar	Sin estudios	,36157*	,06 274	,0 00	,155 6
Estudios Primarios		,06724	,06 798	1, 000	- ,1567	,291 1
Certificado Escolar		,14618	,06 047	,5 11	- ,0521	,344 4
E.S.O.		- ,22302	,08 622	,3 74	- ,5104	,064 3
Bachillera to		- ,04624	,11 184	1, 000	- ,4266	,334 1

	Formación Profesional I	- ,12057	,07 326	,9 89	- ,3619	,120 7
	Formación Profesional II	- ,22631	,12 326	,9 37	- ,6451	,192 5
	Diplomado	- ,30585	,15 116	,8 29	- ,8381	,226 4
	Licenciado	- ,62822	,19 757	,1 57	- 1,3678	,111 3
E.S.O.	Sin estudios*	,58459	,09 497	,0 00	,270 1	,899 1
	Estudios Primarios	,29026	,09 852	,1 50	- ,0357	,616 2
	Certificado Escolar*	,36920	,09 349	,0 05	,059 4	,679 0
	Graduado Escolar	,22302	,08 622	,3 74	- ,0643	,510 4
	Bachillerato	,17678	,13 264	1, 000	- ,2664	,620 0
	Formación Profesional I	,10245	,10 223	1, 000	- ,2353	,440 2
	Formación Profesional II	- ,00329	,14 240	1, 000	- ,4795	,473 0
	Diplomado	- ,08283	,16 713	1, 000	- ,6572	,491 6
	Licenciado	- ,40520	,21 004	,8 72	- 1,1689	,358 5
	Bachillerato	Sin estudios*	,40781	,11 872	,0 41	,007 6
Estudios Primarios		,11348	,12 157	1, 000	- ,2953	,522 2
Certificado Escolar		,19241	,11 754	,9 86	- ,2043	,589 1
Graduado Escolar		,04624	,11 184	1, 000	- ,3341	,426 6
E.S.O.		- ,17678	,13 264	1, 000	- ,6200	,266 4

CAPÍTULO 2. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

	Formación Profesional I	- ,07433	,12 460	1, 000	- ,4921	,343 5
	Formación Profesional II	- ,18007	,15 923	1, 000	- ,7119	,351 8
	Diplomado	- ,25962	,18 168	,9 98	- ,8776	,358 4
	Licenciado	- ,58198	,22 179	,3 88	- 1,3732	,209 2
Formación Profesional I	Sin estudios*	,48214	,08 338	,0 00	,208 2	,756 1
	Estudios Primarios	,18781	,08 739	,7 61	- ,0995	,475 1
	Certificado Escolar	,26674	,08 169	,0 53	- ,0017	,535 1
	Graduado Escolar	,12057	,07 326	,9 89	- ,1207	,361 9
	E.S.O.	- ,10245	,10 223	1, 000	- ,4402	,235 3
	Bachillerato	,07433	,12 460	1, 000	- ,3435	,492 1
	Formación Profesional II	- ,10574	,13 495	1, 000	- ,5587	,347 2
	Diplomado	- ,18528	,16 083	1, 000	- ,7422	,371 6
	Licenciado	- ,50765	,20 506	,5 02	- 1,2610	,245 7
Formación Profesional II	Sin estudios*	,58788	,12 954	,0 01	,151 0	1,02 48
	Estudios Primarios	,29355	,13 216	,6 94	- ,1511	,738 2
	Certificado Escolar	,37248	,12 845	,1 88	- ,0612	,806 2
	Graduado Escolar	,22631	,12 326	,9 37	- ,1925	,645 1
	E.S.O.	,00329	,14 240	1, 000	- ,4730	,479 5
	Bachillerato	,18007	,15 923	1, 000	- ,3518	,711 9

	Formación Profesional I	,10574	,13495	1,000	- ,3472	,5587
	Diplomado	- ,07955	,18892	1,000	- ,7196	,5605
	Licenciado	- ,40191	,22776	,947	- 1,2080	,4041
Diplomado	Sin estudios	,66742*	,15631	,005	,1223	1,2126
	Estudios Primarios	,37309	,15849	,582	- ,1777	,9239
	Certificado Escolar	,45203	,15542	,211	- ,0908	,9949
	Graduado Escolar	,30585	,15116	,829	- ,2264	,8381
	E.S.O.	,08283	,16713	1,000	- ,4916	,6572
	Bachillerato	,25962	,18168	,998	- ,3584	,8776
	Formación Profesional I	,18528	,16083	1,000	- ,3716	,7422
	Formación Profesional II	,07955	,18892	1,000	- ,5605	,7196
	Licenciado	- ,32237	,24399	,999	- 1,1762	,5315
Licenciado	Sin estudios	,98979*	,20154	,003	,2431	1,7365
	Estudios Primarios	,69546	,20323	,090	- ,0544	1,4453
	Certificado Escolar	,77440*	,20085	,036	,0290	1,5198
	Graduado Escolar	,62822	,19757	,157	- ,1113	1,3678
	E.S.O.	,40520	,21004	,872	- ,3585	1,1689
	Bachillerato	,58198	,22179	,388	- ,2092	1,3732
	Formación Profesional I	,50765	,20506	,502	- ,2457	1,2610

	Formación Profesional II	,40191	,22776	,947	- ,4041	1,2080
	Diplomado	,32237	,24399	,999	- ,5315	1,1762
*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.						

A continuación se exponen las diferencias significativas existentes:

- Los encuestados Sin Estudios tienen una menor disponibilidad que todos los grupos restantes, salvo los de Certificado Escolar, con los que no habría diferencias.
- Las personas con Certificado escolar muestran una disponibilidad significativamente inferior a los que poseen el título ESO y los licenciados, no existiendo diferencias significativas entre los grupos restantes.

De este modo, si bien las personas sin estudios tienen una menor disponibilidad para su inserción en el mundo laboral, no encontramos diferencias entre personas con diferentes niveles formativos en la mayoría de casos restantes, con lo que **rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 4: Las personas con discapacidad tiene menos disponibilidad que las personas sin discapacidad.

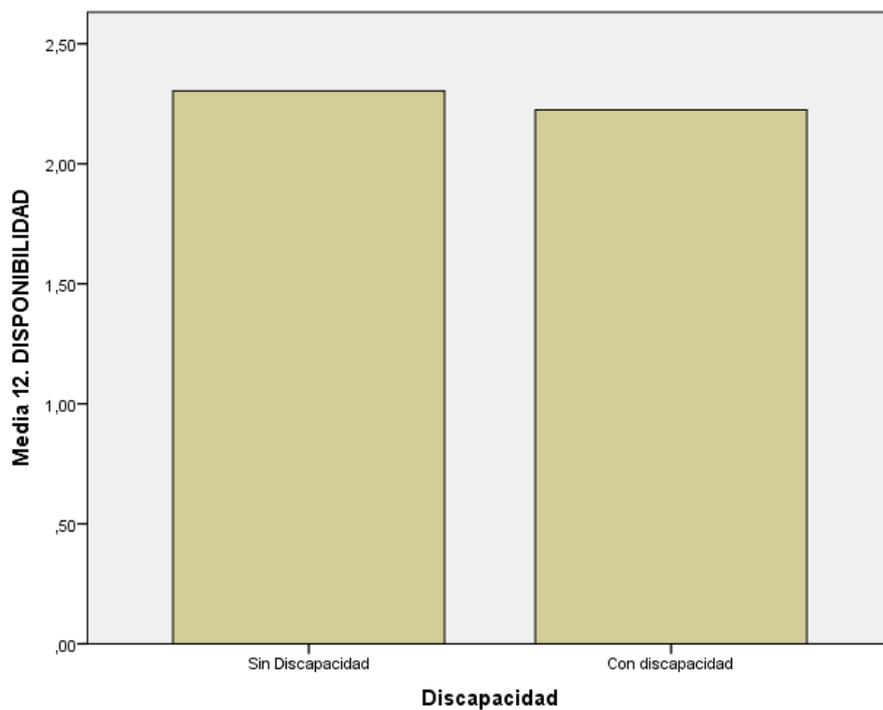


Figura 63.- Diagrama de discapacidad-disponibilidad

En primer lugar, cabe destacar que la disponibilidad en ambos casos es “Media”. No obstante, parece que las personas sin discapacidad tienen una mayor disponibilidad para insertarse en el mercado laboral.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Sin Discapacidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		1189
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,3036
	Desviación típica	,73363
Diferencias más extremas	Absoluta	,317
	Positiva	,317
	Negativa	-,238
Z de Kolmogorov-Smirnov		10,914
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

De nuevo, se obtiene una $p=0$, menor que $\alpha (0,05)$, trabajando con un *Nivel de Confianza del 95%*. Se rechaza H_0 y el Principio de Normalidad en esta serie de datos.

De esta forma se aplicará la Prueba U de Mann Withney.

PRUEBA U DE MANN WITHNEY

Estadísticos de contraste^a

12.
DISPONIBILIDAD

U de Mann-Whitney	27791,500
W de Wilcoxon	29016,500
Z	-,609
Sig. asintót. (bilateral)	,543
a. Variable de agrupación: Discapacidad	

Tras aplicar la U de Mann Withney, se obtiene una $p=0,543$, mayor que $\alpha (0,05)$, trabajando con un *Nivel de Confianza del 95%*.

Se acepta H_0 , lo que indica que no existen diferencias significativas entre las medias de las series de datos contrastadas.

No existen diferencias en disponibilidad en personas con y sin discapacidad, luego **se rechaza la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 5. La disponibilidad de las personas depende de la motivación por el que tiene la demanda de empleo.

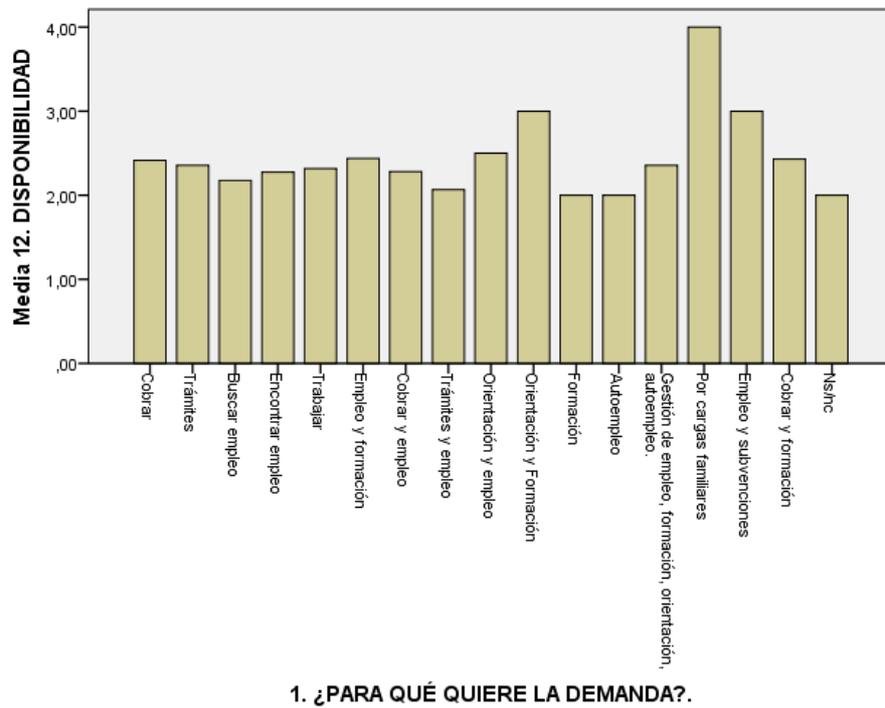


Figura 64.- Gráfico motivación-disponibilidad

Dentro de la disponibilidad según los motivos, se destacan que las personas que tienen una menor disponibilidad son las que tienen como motivación el Autoempleo y la Formación. Las personas que plantean como motivo la Orientación y Formación, así como el Empleo y subvenciones, presentan una disponibilidad alta. Por último, el grupo que muestra una disponibilidad muy alta es el que tiene como motivo las

Cargas Familiares.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Cobrar

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		116
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,4138
	Desviación típica	,79201
Diferencias más extremas	Absoluta	,320
	Positiva	,320
	Negativa	-,223
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,447
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se rechaza al Principio de Normalidad en este caso, con lo que se aplicará un modelo no paramétrico: la Prueba H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi- cuadrado	21,189
gl	16
Sig. asintót.	,171

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación:
1. ¿PARA QUÉ QUIERE LA DEMANDA?.

En este caso, se obtiene un p valor de 0,171, mayor que α (0,05), trabajando con un Nivel de Confianza del 95%. Se acepta H_0 , lo que implica, a nivel estadístico, que no existen diferencias significativas entre las series de datos contrastadas.

La disponibilidad en todos los grupos anteriormente contrastados es estadísticamente similar, con lo que se rechaza la hipótesis de trabajo planteada.

Hipótesis 6: La disponibilidad de las personas depende de la motivación por la que tiene la demanda de empleo.

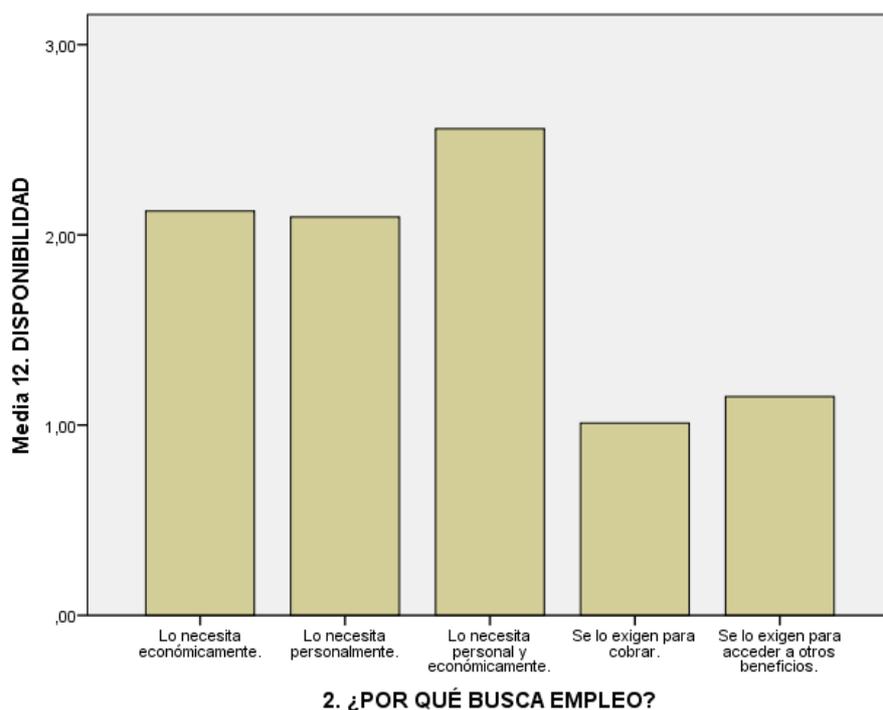


Figura 65.- Diagrama motivación de la búsqueda-disponibilidad.

En este caso, las personas que parecen mostrar una mayor disponibilidad son las que Lo necesitan personal y económicamente. Una disponibilidad baja es la que presentan las personas a las que Se lo exigen para cobrar. Mientras que las personas que lo necesitan sólo

económicamente, personalmente o lo requieren para acceder a beneficios muestra una disponibilidad media.

Se realiza a continuación el pertinente análisis inferencial para comprobar si existen diferencias en los grupos anteriores en cuanto a disponibilidad.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Lo necesita económicamente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		295
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,1254
	Desviación típica	,39710
Diferencias más extremas	Absoluta	,488
	Positiva	,488
	Negativa	-,359
Z de Kolmogorov-Smirnov		8,388
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se rechaza el Principio de Normalidad, con lo que se aplicará la Prueba H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS**Estadísticos de
contraste^{a,b}**

12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	456,590
gl	4
Sig. asintót.	,000

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación:
2. ¿POR QUÉ BUSCA EMPLEO?

La Prueba H de Kruskal Wallis nos devuelve una $p=0$, lo que indica que existen diferencias significativas entre las medias de los grupos. Para saber entre qué grupos existen esas diferencias aplicamos las Pruebas Post – Hoc basadas en la T3 de Dunnett.

PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples						
Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD						
T3 de Dunnett						
(I) 2. ¿POR QUÉ BUSCA EMPLEO?	(J) 2. ¿POR QUÉ BUSCA EMPLEO?	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Lo necesita económicamen	Lo necesita personalmente.	,03167	,09656	1,000	-,2556	,3190

CAPÍTULO 2. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

te.	Lo necesita personal y económica-mente.	- ,43237*	,03 303	,0 00	- ,5251	- ,3397
	Se lo exigen para cobrar.	1,115 01*	,02 536	,0 00	1,0 436	1,1 864
	Se lo exigen para acceder a otros beneficios.	,9754 2*	,08 512	,0 00	,71 31	1,2 378
Lo necesita personalmente.	Lo necesita económica-mente.	- ,03167	,09 656	1, 000	- ,3190	,25 56
	Lo necesita personal y económica-mente.	- ,46404*	,09 667	,0 00	- ,7516	- ,1765
	Se lo exigen para cobrar.	1,083 33*	,09 433	,0 00	,80 10	1,3 657
	Se lo exigen para acceder a otros beneficios.	,9437 5*	,12 450	,0 00	,57 99	1,3 076
Lo necesita personal y económica-mente.	Lo necesita económica-mente.	,4323 7*	,03 303	,0 00	,33 97	,52 51
	Lo necesita personalmente.	,4640 4*	,09 667	,0 00	,17 65	,75 16
	Se lo exigen para cobrar.	1,547 37*	,02 579	,0 00	1,4 750	1,6 198
	Se lo exigen para acceder a otros beneficios.	1,407 79*	,08 525	,0 00	1,1 452	1,6 704
Se lo exigen para cobrar.	Lo necesita económica-mente.	- 1,11501*	,02 536	,0 00	- 1,186 4	- 1,0436
	Lo necesita personalmente.	- 1,08333*	,09 433	,0 00	- 1,365 7	- ,8010

	Lo necesita personal y económicamente.	1,54737*	,02579	,000	-1,6198	-1,4750
	Se lo exigen para acceder a otros beneficios.	,13958	,08258	,624	-,3973	,1181
Se lo exigen para acceder a otros beneficios.	Lo necesita económicamente.	,97542*	,08512	,000	-1,2378	-,7131
	Lo necesita personalmente.	,94375*	,12450	,000	-1,3076	-,5799
	Lo necesita personal y económicamente.	1,40779*	,08525	,000	-1,6704	-1,1452
	Se lo exigen para cobrar.	,13958	,08258	,624	-,1181	,3973
*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.						

Considerando los resultados anteriores:

- Las personas que necesitan el empleo por motivos económicos y personales muestran una disponibilidad estadísticamente similar.
- Las personas que necesitan económica y personalmente el empleo son las que muestran una disponibilidad estadísticamente superior a todos los grupos restantes
- Las personas a las que les exigen ser demandantes para cobrar tienen una disponibilidad similar que los que son demandantes para acceder a otros beneficios. A su vez, estos dos grupos muestran una disponibilidad estadísticamente inferior a las personas que

necesitan el empleo por motivos económicos y las que necesitan el empleo por motivos personales.

Puesto que las diferencias no se establecen entre todos los grupos, **rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 7: La disponibilidad de los encuestados difiere según el lugar en el que buscan empleo.

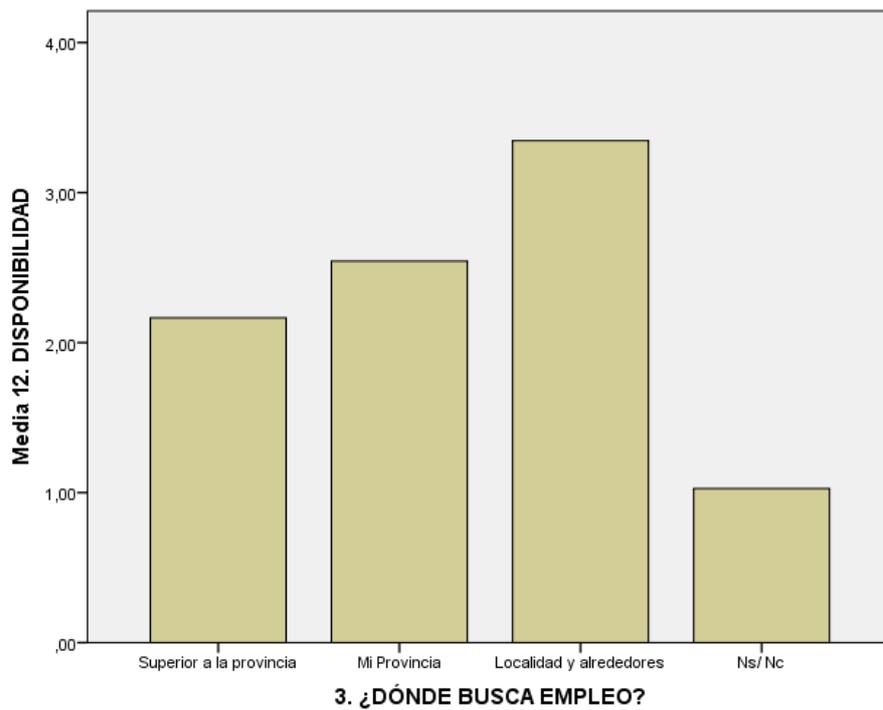


Figura 66.- Diagrama ámbito geográfico-disponibilidad.

En el gráfico anterior se observa que las personas que parecen mostrar una mayor disponibilidad son las que buscan empleo en la Localidad y alrededores (disponibilidad alta), seguidos de las que lo buscan en su Provincia (disponibilidad media-alta). Por último, los que buscan trabajo en un ámbito Superior a la Provincia muestran una disponibilidad media, aparentemente por debajo de las dos anteriores.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Superior a la Provincia

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		664
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,1657
	Desviación típica	,40691
Diferencias más extremas	Absoluta	,482
	Positiva	,482
	Negativa	-,330
Z de Kolmogorov-Smirnov		12,416
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

A tenor de la tabla anterior, se obtiene una $p=0$, menor que $\alpha(0,05)$. Por tanto, se rechaza el Principio de Normalidad, con lo que, de nuevo, se aplicará la Prueba H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste ^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	670,270
gl	3
Sig. asintót.	,000
a. Prueba de Kruskal-Wallis	
b. Variable de agrupación:	
3. ¿DÓNDE BUSCA EMPLEO?	

Se obtiene una $p=0$, con lo que existen diferencias significativas entre las medias de los grupos. Aplicamos a continuación las Pruebas Post – Hoc basadas en la T3 de Dunnett.

PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD
T3 de Dunnett

(I)	3.	(J)	3.	Difere	Err	S	Intervalo de
¿DÓNDE		¿DÓNDE		ncia de	or	ig.	confianza al
BUSCA		BUSCA		medias (I-	típico		95%

EMPLEO?	EMPLEO?	J)			Lím ite inferior	Lími te superior
	Mi	-	,03	,0	-	-
	Provincia	,37655*	793	00	,4768	,2763
Superior a la provincia	Localidad y alrededores	1,18074*	013	00	1,3140	1,0475
	Ns/ Nc	1,1393 5*	,02 182	,0 00	1,08 17	1,19 70
	Superior a la provincia	,37655*	,03 793	,0 00	,276 3	,476 8
Mi Provincia	Localidad y alrededores	- ,80420*	,05 876	,0 00	- ,9597	- ,6486
	Ns/ Nc	1,5158 9*	,03 763	,0 00	1,41 64	1,61 54
	Superior a la provincia	1,1807 4*	,05 013	,0 00	1,04 75	1,31 40
Localidad y alrededores	Mi Provincia	,80420*	,05 876	,0 00	,648 6	,959 7
	Ns/ Nc	2,3200 9*	,04 990	,0 00	2,18 74	2,45 28
	Superior a la provincia	- 1,13935*	,02 182	,0 00	- 1,1970	- 1,0817
Ns/ Nc	Mi Provincia	- 1,51589*	,03 763	,0 00	- 1,6154	- 1,4164
	Localidad y alrededores	- 2,32009*	,04 990	,0 00	- 2,4528	- 2,1874

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Se observa que existen diferencias significativas entre todos los grupos contrastados.

De esta forma, las personas que contestan Ns/Nc muestran una menor disponibilidad que las que buscan empleo fuera de su provincia. Éstas, a su vez, tienen una menor disponibilidad que las que buscan empleo en su

provincia, las cuales tienen una menor disponibilidad que las que buscan trabajo en su localidad y alrededores.

Por tanto, **aceptamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 8: Las personas que tienen interés por formarse tienen mayor disponibilidad que las que no muestran interés por formarse.

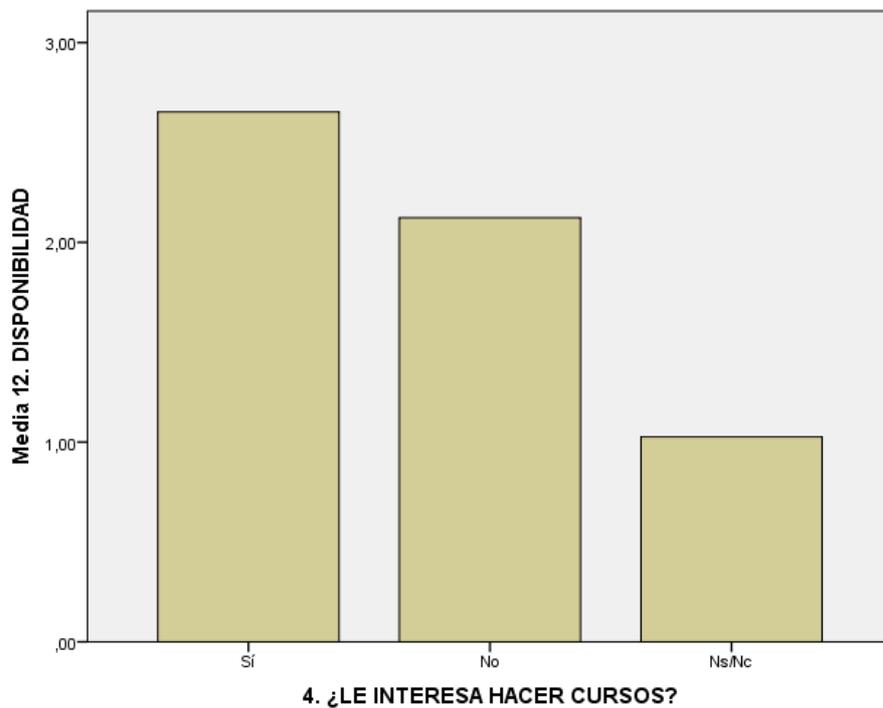


Figura 67.- Diagrama interés por la formación-disponibilidad.

Aparentemente, las personas que tienen interés en hacer cursos muestran una mayor disponibilidad (disponibilidad media-alta) en comparación de las que no tienen este interés (disponibilidad media), lo cual seguiría la dirección de la hipótesis de trabajo.

No diremos nada concluyente hasta haber realizado el pertinente análisis inferencial.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)

Sí

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		648
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,6528
	Desviación típica	,67050
Diferencias más extremas	Absoluta	,287
	Positiva	,287
	Negativa	-,246
Z de Kolmogorov-Smirnov		7,306
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se aplicará un modelo no paramétrico, al rechazarse el principio de normalidad en esa serie de datos. La prueba a aplicar será la H de Kruskal

Wallis, al trabajar con más de dos grupos.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	515,290
gl	2
Sig. asintót.	,000

a. Prueba de Kruskal-Wallis
 b. Variable de agrupación:
 4. ¿LE INTERESA HACER CURSOS?

Existen diferencias significativas. Se aplica la /3 de Dunnett
PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD
 T3 de Dunnett

(I) 4. ¿LE INTERESA HACER CURSOS?	(J) 4. ¿LE INTERESA HACER CURSOS?	Difere ncia de medias (I- J)	Err or típico	S ig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Lím ite inferior	Lími te superior
Sí	No	,52935*	,03284	,000	,4508	,6079
	Ns/Nc	1,62623*	,03041	,000	1,5535	1,6990

No	Sí	- ,52935*	,03 284	,0 00	- ,6079	- ,4508
	Ns/Nc	1,0968 8*	,02 481	,0 00	1,03 74	1,15 63
Ns/Nc	Sí	- 1,62623*	,03 041	,0 00	- 1,6990	- 1,5535
	No	- 1,09688*	,02 481	,0 00	- 1,1563	- 1,0374

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Teniendo en cuenta que en todos los casos se obtiene una $p=0$, observamos que existen diferencias significativas entre las medias de los tres grupos.

Así, las personas que desean hacer cursos tienen una disponibilidad estadísticamente superior que las que no quieren hacerlos, y éstas a su vez muestran una mayor disponibilidad que las que contestan Ns/Nc.

Por tanto, **aceptamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 9: La disponibilidad de los encuestados difiere según la jornada laboral que aceptarían.

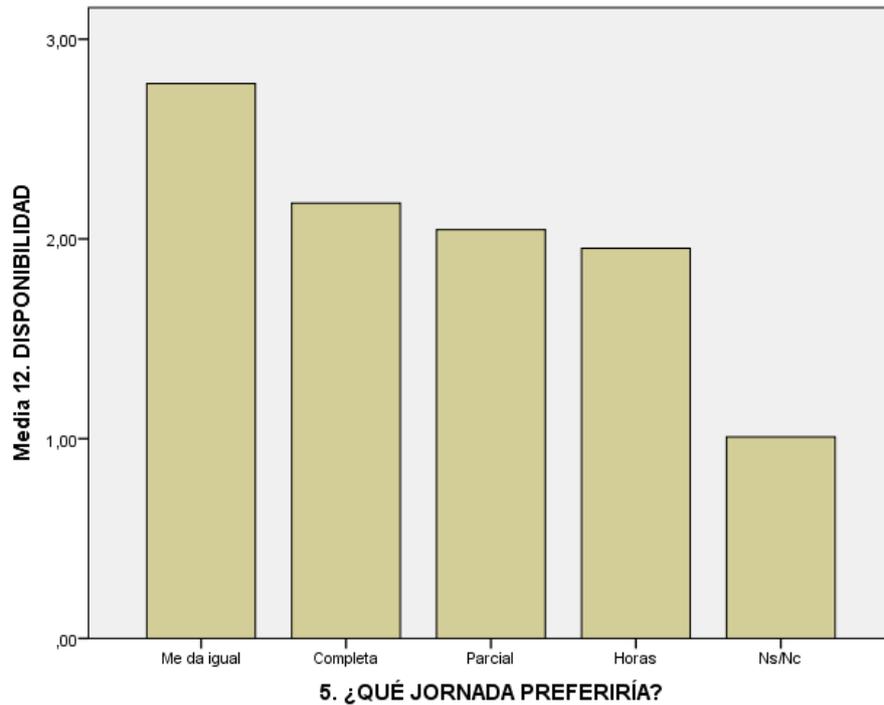


Figura 68.- Diagrama jornada-disponibilidad.

Aparentemente, las personas que no tienen una preferencia por algún tipo de jornada laboral muestran una disponibilidad superior que el resto de grupos. Por su parte, los que eligen jornada completa, parcial o por horas, muestran una disponibilidad media, mientras que los que contestan Ns/Nc presentan una disponibilidad baja.

Se realiza a continuación el análisis inferencial.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Me da igual

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		514
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,7782
	Desviación típica	,66479
Diferencias más extremas	Absoluta	,275
	Positiva	,235
	Negativa	-,275
Z de Kolmogorov-Smirnov		6,226
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se rechaza el Principio de Normalidad, con lo que se aplica la H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	616,187

gl	4
Sig. asintót.	,000
a. Prueba de Kruskal-Wallis	
b. Variable de agrupación:	
5. ¿QUÉ JORNADA PREFERIRÍA?	

Existen diferencias significativas entre las medias de las series de datos. Comprobamos entre qué grupos se establecen estas diferencias aplicando las Pruebas Post – Hoc.

PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD

T3 de Dunnett

(I) 5. ¿QUÉ JORNADA PREFERIRÍA ?	(J) 5. ¿QUÉ JORNADA PREFERIRÍA ?	Difere ncia de medias (I- J)	Err or típico	S ig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Lím ite inferior	Lími te superior
					r	r

		,59867	,03	,	,49	,698
	Completa	*	543	000	92	1
		,73170	,04	,	,59	,864
	Parcial	*	693	000	90	4
Me da igual		,82472	,04	,	,70	,949
	Horas	*	377	000	02	2
		1,7696	,03	,	1,6	1,85
	Ns/Nc	6*	054	000	838	55
		-	,03	,	-	-
	Me da igual	,59867*	543	000	,6981	,4992
		,13303	,04	,	,01	,251
	Parcial	*	169	017	45	5
Completa		,22605	,03	,	,11	,335
	Horas	*	810	000	65	6
		1,1709	,02	,	1,1	1,23
	Ns/Nc	9*	165	000	102	18
		-	,04	,	-	-
	Me da igual	,73170*	693	000	,8644	,5990
Parcial		-	,04	,	-	-
	Completa	,13303*	169	017	,2515	,0145

	Horas	,09302	,04	,	-	,232
			897	453	,0465	6
	Ns/Nc	1,0379	,03	,	,93	1,14
		6*	762	000	02	57
	Me da igual	-	,04	,	-	-
		,82472*	377	000	,9492	,7002
	Completa	-	,03	,	-	-
		,22605*	810	000	,3356	,1165
Horas	Parcial	-	,04	,	-	,046
		,09302	897	453	,2326	5
	Ns/Nc	,94494	,03	,	,84	1,04
		*	360	000	66	33
	Me da igual	-	,03	,	-	-
		1,76966*	054	000	1,8555	1,6838
	Completa	-	,02	,	-	-
		1,17099*	165	000	1,2318	1,1102
Ns/Nc	Parcial	-	,03	,	-	-
		1,03796*	762	000	1,1457	,9302
	Horas	-	,03	,	-	-
		,94494*	360	000	1,0433	,8466

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Teniendo en cuenta la tabla anterior se observa lo siguiente:

- Las personas que no tienen una preferencia por la jornada laboral tienen una disponibilidad significativamente superior que la del resto de grupos
- Las personas que prefieren una jornada completa tienen una disponibilidad más baja que las que no tienen preferencia por la jornada pero significativamente más alta que los grupos restantes.
- Quienes prefieren una jornada parcial o por horas tienen una disponibilidad laboral estadísticamente similar, inferior a los que prefieren jornada completa o no tienen una preferencia determinada, y estadísticamente superior a la disponibilidad de los que contestan Ns/Nc.
- El grupo que contesta Ns/Nc muestran una disponibilidad significativamente inferior a la del resto de grupos.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y puesto que no se encuentran diferencias entre todos los grupos, **rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 10: La disponibilidad de los encuestados difiere según el horario laboral que aceptarían.

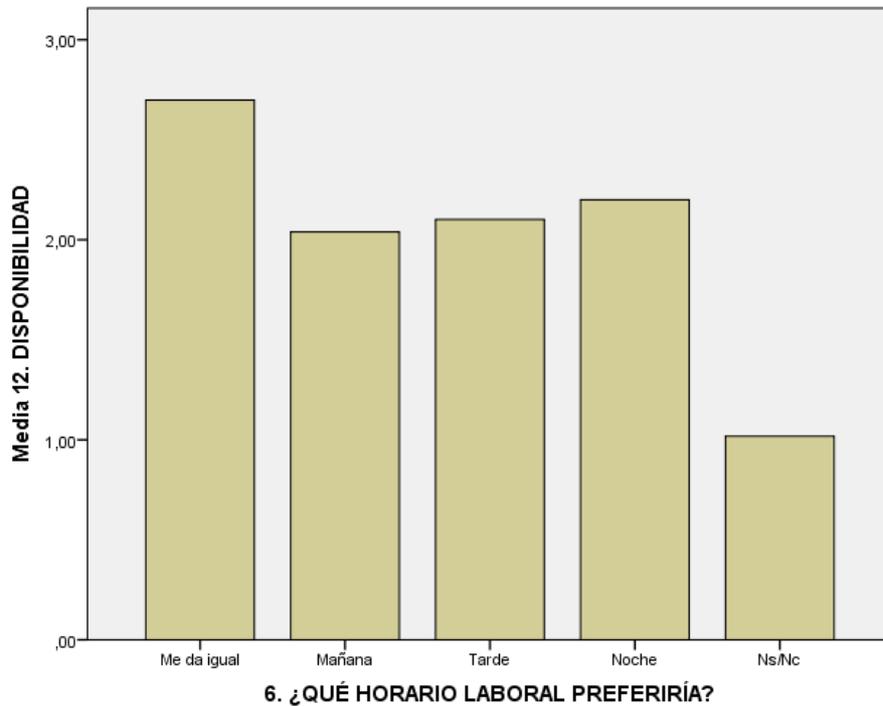


Figura 69.- Diagrama horario-disponibilidad.

Aparentemente, el grupo que no tiene preferencia por el horario es el que muestra una mayor disponibilidad. Por su parte, los que tienen una preferencia de horario de trabajo de mañana, tarde o noche parecen tener una disponibilidad similar, por encima de la del grupo de Ns/Nc.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)

Me da igual

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		657
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,6986
	Desviación típica	,65835
Diferencias más extremas	Absoluta	,268
	Positiva	,268
	Negativa	-,264
Z de Kolmogorov-Smirnov		6,874
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

De nuevo, se rechaza el Principio de Normalidad, con lo que se aplica un modelo no paramétrico: la H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste ^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	601,274
gl	4
Sig. asintót.	,000
a. Prueba de Kruskal-Wallis	
b. Variable de agrupación: 6. ¿QUÉ HORARIO LABORAL PREFERIRÍA?	

Existen diferencias significativas entre las medias de las series de datos. Aplicamos a continuación las pruebas post – Hoc.

PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD

T3 de Dunnett

(I)	6.	(J)	6.	Difere	Err	Si	Intervalo de	
¿QUÉ		¿QUÉ		ncia de	or	g.	confianza al	
HORARIO		HORARIO		medias	típico		95%	
LABORAL		LABORAL		(I-J)			Lím	Lími
PREFERIRÍA		PREFERIRÍA					ite	te
?		?					inferio	superio
							r	r

			,65922	,03	,0	,57	,745
		Mañana	*	079	00	29	6
			,59694	,05	,0	,44	,748
		Tarde	*	310	00	50	8
			,49863	,20	,3	-	1,45
		Noche		164	31	,4554	26
			1,6807	,02	,0	1,6	1,76
		Ns/Nc	7*	860	00	005	11
			-	,03	,0	-	-
		Me da					
		igual	,65922*	079	00	,7456	,5729
			-	,04	,8	-	,080
		Tarde	,06229	947	98	,2048	2
			-	,20	,9	-	,798
		Noche	,16059	072	83	1,1198	6
			1,0215	,02	,0	,96	1,08
		Ns/Nc	5*	112	00	22	10
			-	,05	,0	-	-
		Me da					
		igual	,59694*	310	00	,7488	,4450
			,06229	,04	,8	-	,204
		Mañana		947	98	,0802	8
			-	,20	1,	-	,837
		Noche	,09831	533	000	1,0341	4
			1,0838	,04	,0	,94	1,22
		Ns/Nc	4*	814	00	47	30
			-	,20	,3	-	,455
		Me da					
		igual	,49863	164	31	1,4526	4
			,16059	,20	,9	-	1,11
		Mañana		072	83	,7986	98
			,09831	,20	1,	-	1,03
		Tarde		533	000	,8374	41
			1,1821	,20	,0	,22	2,14
		Ns/Nc	4*	039	24	11	32
			-	,02	,0	-	-
		Me da					
		igual	1,68077*	860	00	1,7611	1,6005
			-	,02	,0	-	-
		Mañana	1,02155*	112	00	1,0810	,9622
			-	,04	,0	-	-
		Tarde	1,08384*	814	00	1,2230	,9447
			-	,20	,0	-	-
		Noche	1,18214*	039	24	2,1432	,2211

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

En la tabla anterior se señalan las combinaciones entre las que aparecen diferencias significativas.

De esta forma, las personas que no tienen preferencia por el horario tienen una disponibilidad estadísticamente superior a los que prefieren turno de mañana, turno de tarde y a los que contestan NS/Nc. Sin embargo, no guardan ninguna diferencia con los que prefieren el turno de noche

Por su parte, no existen diferencias significativas entre las personas que prefieren turno de mañana, tarde o noche.

Por último, las personas que contestan Ns/Nc tienen una disponibilidad significativamente inferior que el resto.

Así, teniendo en cuenta que las personas que eligen un turno en concreto no muestran diferencias en cuanto a su disponibilidad, **no podemos aceptar la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 11: La disponibilidad de los encuestados difiere según el salario que acepte.

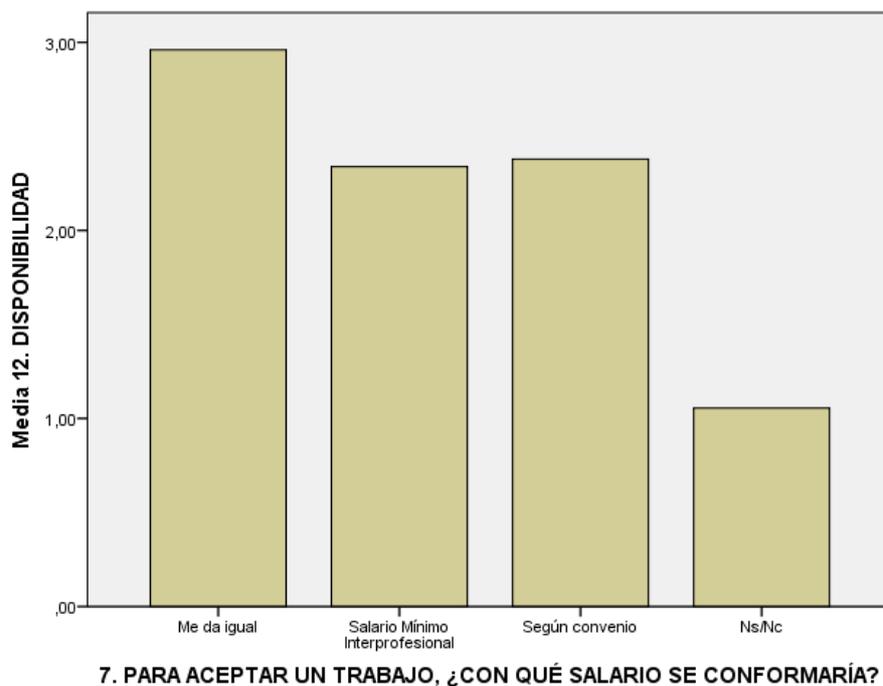


Figura 70.- Diagrama salario-disponibilidad.

Tal y como se muestra en el gráfico anterior, las personas a las que no les importa el salario a cobrar parecen mostrar una disponibilidad más elevada que las que prefieren el salario mínimo interprofesional o según convenio, en cuyos casos muestran una disponibilidad media. La menor disponibilidad es la que presentan los encuestados que contestan Ns/Nc.

A continuación se realiza el pertinente análisis inferencial.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)

Me da igual

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		126
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,9603
	Desviación típica	,77357
Diferencias más extremas	Absoluta	,219
	Positiva	,210
	Negativa	-,219
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,457
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se obtiene una $p=0$, con lo que se rechaza H_0 y el Principio de Normalidad. Por tanto, se aplica un modelo no paramétrico: la H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}

		12. DISPONIBILIDAD
Chi-cuadrado		309,482
gl		3
Sig. asintót.		,000

- a. Prueba de Kruskal-Wallis
 - b. Variable de agrupación:
6. ¿QUÉ HORARIO LABORAL PREFERIRÍA?

Existen diferencias significativas entre las medias de las series de datos. Aplicamos a continuación las pruebas Post – Hoc, basadas en la T3 de Dunnett.

PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD
T3 de Dunnett

(I) 7. PARA ACEPTAR UN TRABAJO, ¿CON QUÉ SALARIO SE CONFORMARÍA?	(J) 7. PARA ACEPTAR UN TRABAJO, ¿CON QUÉ SALARIO SE CONFORMARÍA?	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Me da igual	Salario Mínimo Interprofesional	,62103*	,08794	,000	,3877	,8543
	Según convenio	,58089*	,07156	,000	,3901	,7716
	Ns/Nc	1,90476*	,07277	,000	1,7109	2,0986
Salario Mínimo Interprofesional	Me da igual	-,62103*	,08794	,000	-,8543	-,3877

	Según convenio	- ,04014	,0 5793	,982	- ,1947	,11 44
	Ns/Nc	1,28373*	,0 5943	000	1,1 254	1,4 421
	Me da igual	,58089*	,0 7156	000	- ,7716	- ,3901
Según convenio	Salario Mínimo Interprofesional	,04014	,0 5793	,982	- ,1144	,19 47
	Ns/Nc	1,32387*	,0 3030	000	1,2 437	1,4 041
	Me da igual	1,90476*	,0 7277	000	- 2,0986	- 1,7109
Ns/Nc	Salario Mínimo Interprofesional	1,28373*	,0 5943	000	- 1,4421	- 1,1254
	Según convenio	1,32387*	,0 3030	000	- 1,4041	- 1,2437

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Se señalan las combinaciones entre las que existen diferencias significativas. De esta forma, las personas que no tienen preferencia en cuanto al salario muestran una disponibilidad estadísticamente superior a la del resto de grupos. No obstante, no existen diferencias entre los que exigen el salario mínimo interprofesional y los que exigen que sea según convenio.

Por último, las personas que contestan Ns/Nc muestran una disponibilidad significativamente inferior a la del resto de grupos.

Teniendo en cuenta que no existen diferencias entre todos los grupos, rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.

Hipótesis 12: La disponibilidad de los encuestados difiere según la causa de la baja de su demanda.

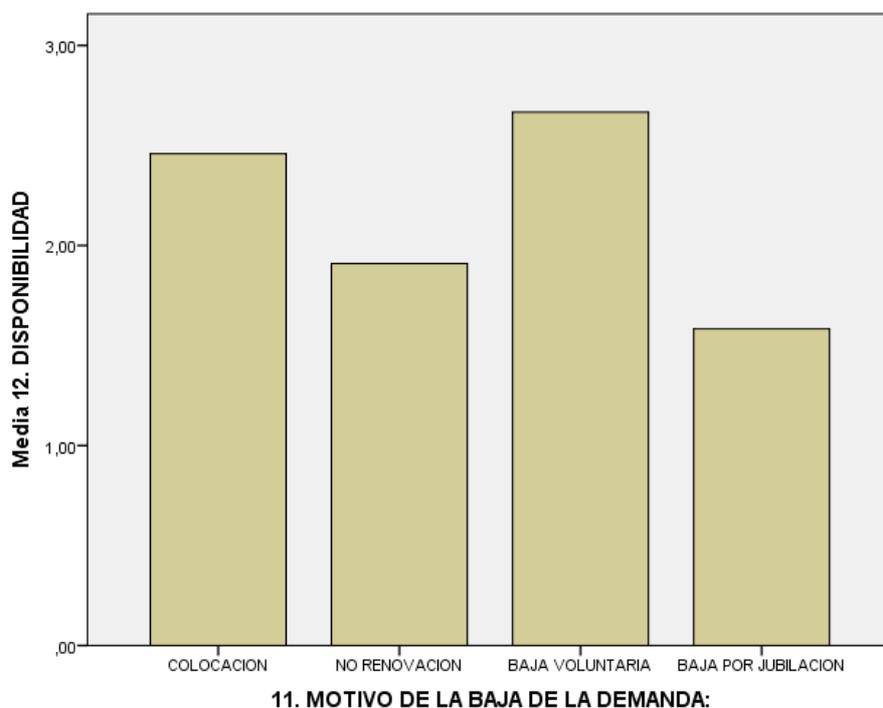


Figura 71.- Diagrama motivo de baja-disponibilidad.

Aparentemente, las personas que han dado de baja su demanda por colocación o voluntariamente muestran una disponibilidad más elevada que las que se han dado de baja por no renovación o por jubilación.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Colocación
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		126
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,9603
	Desviación típica	,77357
Diferencias más extremas	Absoluta	,219
	Positiva	,210
	Negativa	-,219
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,457
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Se obtiene una $p=0$, con lo que se rechaza H_0 y el Principio de Normalidad. Por tanto, se aplica un modelo no paramétrico: la H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	126,120
gl	3
Sig. asintót.	,000
a. Prueba de Kruskal-Wallis	
b. Variable de agrupación: 11. MOTIVO DE LA BAJA DE LA DEMANDA:	

Encontramos diferencias significativas entre las medias de las series de datos. Aplicamos a continuación las pruebas Post – Hoc, basadas en la T3 de Dunnett.

PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD
T3 de Dunnett

(I)	11.	(J)	11.	Difere	Err	S	Intervalo de	
MOTIVO DE LA BAJA LA DEMANDA:	DE LA BAJA LA DEMANDA:	MOTIVO DE LA BAJA LA DEMANDA:	DE LA BAJA LA DEMANDA:	ncia de medias (I-J)	or típico	ig.	confianza al 95%	
							Lí	Lím
							mite	ite
							inferio	superio
							r	r

	NO RENOVACION	,54943 [*]	,04 577	, 000	,42 85	,670 3
COLOCACION	BAJA VOLUNTARIA	- ,20779	,18 966	, 841	- ,8000	,384 4
	BAJA POR JUBILACION	,87555 [*]	,19 459	, 005	,26 78	1,48 33
	COLOCACION	- ,54943 [*]	,04 577	, 000	- ,6703	- ,4285
NO RENOVACION	BAJA VOLUNTARIA	- ,75722 [*]	,19 191	, 011	- 1,3516	- ,1628
	BAJA POR JUBILACION	,32612	,19 679	, 499	- ,2838	,936 0
	COLOCACION	,20779	,18 966	, 841	- ,3844	,800 0
BAJA VOLUNTARIA	NO RENOVACION	,75722 [*]	,19 191	, 011	,16 28	1,35 16
	BAJA POR JUBILACION	1,08333 [*]	,26 945	, 003	,30 95	1,85 72
	COLOCACION	- ,87555 [*]	,19 459	, 005	- 1,4833	- ,2678
BAJA POR JUBILACION	NO RENOVACION	- ,32612	,19 679	, 499	- ,9360	,283 8
	BAJA VOLUNTARIA	- 1,08333 [*]	,26 945	, 003	- 1,8572	- ,3095

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Considerando los resultados de las Pruebas Post – Hoc, se observa que las personas que se han dado de baja por colocación y por baja voluntaria muestran una disponibilidad estadísticamente similar, superior a la de los otros dos grupos restantes. A su vez, estos dos grupos (No renovación y

Baja por Jubilación) tienen una disponibilidad estadísticamente similar.

Al no existir diferencias significativas entre la disponibilidad de todos los grupos **rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 13: La disponibilidad de los encuestados difiere según el tiempo en desempleo.

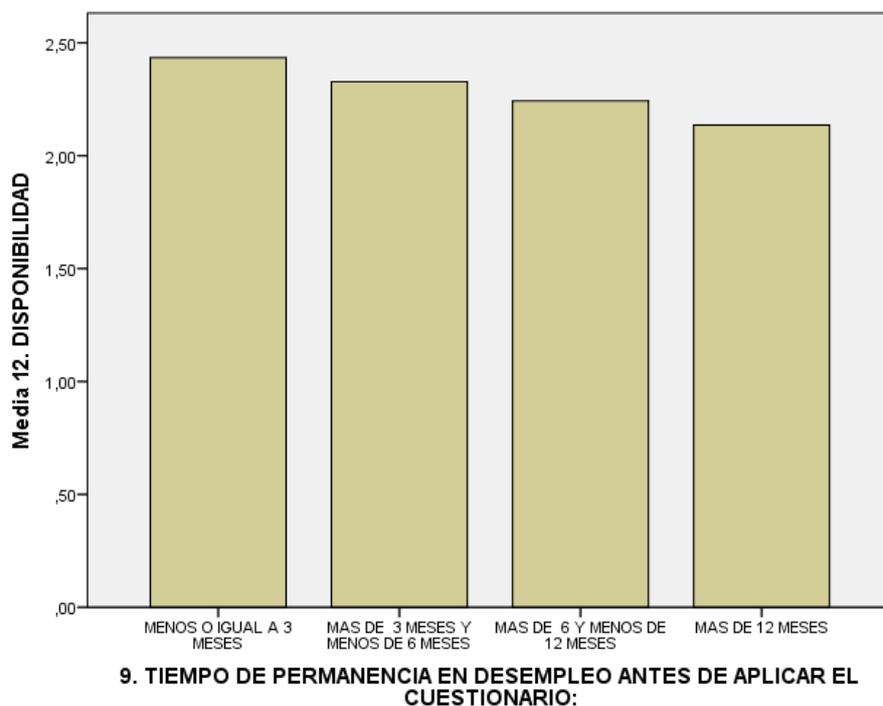


Figura 72.- Diagrama motivo de baja-disponibilidad.

El gráfico anterior indica el nivel de disponibilidad de los encuestados en base al tiempo de permanencia en desempleo. De esta forma, parece que las personas que llevan menos tiempo muestran una disponibilidad mayor que las que llevan más tiempo, ya que la disponibilidad va disminuyendo a medida que aumenta el tiempo en desempleo.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)

Menos o igual a 3 meses

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		12. DISPONIBILIDAD
N		433
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,4342
	Desviación típica	,78229
Diferencias más extremas	Absoluta	,283
	Positiva	,283
	Negativa	-,202
Z de Kolmogorov-Smirnov		5,895
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Al obtener una $p=0$ se rechaza H_0 y el Principio de Normalidad en esta serie de datos.

Aplicamos, por tanto, la Prueba H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi-cuadrado	31,790
gl	3
Sig. asintót.	,000
a. Prueba de Kruskal-Wallis	
b. Variable de agrupación:	
9. TIEMPO DE PERMANENCIA DESEMPLEO ANTES DE APLICAR CUESTIONARIO:	DE EN DE EL

La prueba H de Kruskal Wallis nos indica que existen diferencias significativas entre las medias de los grupos anteriores, al obtenerse una $p=0$, menor que $\alpha(0,05)$. Aplicamos a continuación las pruebas Post – Hoc, basadas en la T3 de Dunnett, para conocer entre qué grupos se establecen dichas diferencias.

PRUEBAS POST HOC

Comparaciones múltiples

Variable dependiente: 12. DISPONIBILIDAD

T3 de Dunnett

(I)	9. DE TIEMPO DE PERMANENCIA	(J)	9. DE TIEMPO DE PERMANENCIA	Diferencia de medias	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%

CAPÍTULO 2. INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

A	EN A	EN	(I-J)	Lí	Lím		
DESEMPLEO	DESEMPLEO			mite	ite		
ANTES	DE ANTES	DE		inferi	superi		
APLICAR	EL APLICAR	EL		or	or		
CUESTIONARI	CUESTIONARI						
O:	O:						
	MAS DE 3	MESES Y	,1069	,0	,	-	,26
	MENOS DE 6	MESES	7	5848	343	,0474	13
MENOS	O	MESES					
IGUAL A 3	MAS DE 6	Y MENOS DE	,1913	,0	,	,03	,35
MESES	12 MESES		2*	6050	010	15	12
	MAS DE 12	MESES	,2983	,0	,	,16	,43
	MENOS O	IGUAL A 3	8*	5172	000	20	48
MAS DE 3	MESES		-	,0	,	-	,04
MESES Y	MAS DE 6	Y MENOS DE	,10697	5848	343	,2613	74
MENOS DE 6	12 MESES		,0843	,0	,	-	,25
MESES			5	6522	730	,0879	66
	MAS DE 12	MESES	,1914	,0	,	,04	,34
	MENOS O	IGUAL A 3	0*	5716	005	05	23
MAS DE 6	MAS DE 3	Y MENOS DE 6	-	,0	,	-	-
12 MESES	MESES Y	MESES	,19132*	6050	010	,3512	,0315
	MENOS DE 6	MESES	-	,0	,	-	,08
	MAS DE 12	MESES	,08435	6522	730	,2566	79
	MENOS O	IGUAL A 3	,1070	,0	,	-	,26
	MAS DE 3	MESES Y	5	5923	358	,0495	36
MAS DE 12	MESES Y	MENOS DE 6	-	,0	,	-	-
MESES	MESES	MESES	,29838*	5172	000	,4348	,1620
	MAS DE 6	Y MENOS DE 12	-	,0	,	-	-
	MENOS DE 6	MESES	,19140*	5716	005	,3423	,0405
	MAS DE 12	MESES	-	,0	,	-	,04
	MENOS DE 6	MESES	,10705	5923	358	,2636	95

*. La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

La tabla anterior indica que:

- Los encuestados que llevan 3 meses o menos en el paro muestran una disponibilidad significativamente superior a la de los que llevan más de 6 y menos de 12 meses, y los que llevan más de 12 meses. Sin embargo muestran una disponibilidad similar a la de los que llevan más de 3 y menos de 6 meses.
- Los encuestados que llevan más de 3 y menos de 6 meses muestran una disponibilidad estadísticamente superior que los que llevan más de 12 meses, sin que existan diferencias significativas con el resto de grupos.
- Los encuestados que llevan como demandantes de empleo más de 6 y menos de 12 meses sólo tendrían una disponibilidad estadísticamente inferior a la que muestran los que llevan 3 meses o menos, sin que haya diferencias con el resto de grupos.

Puesto que no existen diferencias entre todos los grupos contrastados, **rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.**

Hipótesis 14: La disponibilidad de los encuestados difiere según el tiempo en que tardan en dar de baja su demanda.

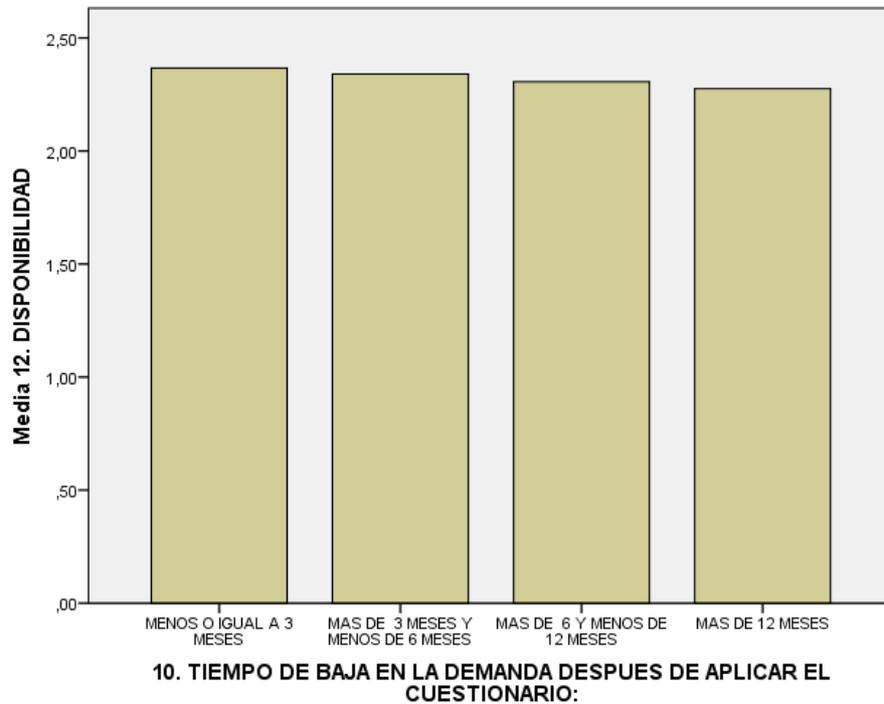


Figura 73.- Diagrama motivo de baja-disponibilidad.

Considerando el gráfico anterior, parece que en todos los casos la disponibilidad es similar, siendo ésta una disponibilidad media-alta.

Los datos parecen no seguir la dirección marcada por la hipótesis de trabajo. Para tomar una decisión concluyente se realiza el pertinente análisis inferencial.

PRUEBAS K-S (PRINCIPIO DE NORMALIDAD)
Menos o igual a 3 meses

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una
muestra**

		12. DISPONIBILIDAD
N		259
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,3668
	Desviación típica	,78788
Diferencias más extremas	Absoluta	,305
	Positiva	,305
	Negativa	-,220
Z de Kolmogorov-Smirnov		4,904
Sig. asintót. (bilateral)		,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Puesto que $p=0$ se rechaza H_0 y el Principio de Normalidad en esta serie de datos.

Aplicamos, por tanto, un modelo no paramétrico: la Prueba H de Kruskal Wallis.

PRUEBA H DE KRUSKAL WALLIS

Estadísticos de contraste^{a,b}	
12. DISPONIBILIDAD	
Chi- cuadrado	2,663
gl	3
Sig. asintót.	,446

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación:
10. TIEMPO DE BAJA EN
LA DEMANDA DESPUES
DE APLICAR EL
CUESTIONARIO:

Tras aplicar la Prueba H de Kruskal Wallis se obtiene una $p=0,446$, mayor que $\alpha(0,05)$, trabajando con un *Nivel de Confianza del 95%*. Se acepta H_0 , con lo que no existen diferencias significativas entre las medias de las series de datos contrastadas.

A nivel metodológico, **se rechaza la hipótesis de trabajo**, al ser estadísticamente similar la disponibilidad independientemente del tiempo de baja de la demanda desde que se aplicó el cuestionario.

CAPÍTULO 3. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Respecto al parámetro “Disponibilidad”:

- 1) Los hombres muestran una mayor disponibilidad para incorporarse al mercado laboral.
- 2) La edad influye en la disponibilidad de las personas para encontrar trabajo.
- 3) Las personas con más estudios tienen más disponibilidad que las personas con menos estudios. A continuación se exponen las diferencias significativas existentes:
 - Los encuestados Sin Estudios tienen una menor disponibilidad que todos los grupos restantes, salvo los de Certificado Escolar, con los que no habría diferencias.
 - Las personas con Certificado escolar muestran una disponibilidad significativamente inferior a los que poseen el título ESO y los

licenciados, no existiendo diferencias significativas entre los grupos restantes.

De este modo, si bien las personas sin estudios tienen una menor disponibilidad para su inserción en el mundo laboral, no encontramos diferencias entre personas con diferentes niveles formativos en la mayoría de casos restantes, con lo que rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.

- 4) No existen diferencias en disponibilidad en personas con y sin discapacidad.
- 5) La disponibilidad de las personas depende de la motivación por el que tiene la demanda de empleo. La disponibilidad en todos los grupos anteriormente contrastados es estadísticamente similar.
- 6) La disponibilidad de las personas depende de la motivación por la que tiene la demanda de empleo. Considerando los resultados anteriores:
 - Las personas que necesitan el empleo por motivos económicos y personales muestran una disponibilidad estadísticamente similar.
 - Las personas que necesitan económica y personalmente el empleo son las que muestran una disponibilidad estadísticamente superior a todos los grupos restantes

- Las personas a las que les exigen ser demandantes para cobrar una prestación tienen una disponibilidad similar que los que son demandantes para acceder a otros beneficios. A su vez, estos dos grupos muestran una disponibilidad estadísticamente inferior a las personas que necesitan el empleo por motivos económicos y las que necesitan el empleo por motivos personales.

Puesto que las diferencias no se establecen entre todos los grupos, rechazamos la hipótesis de trabajo planteada.

- 7) La disponibilidad de los encuestados difiere según el lugar en el que buscan empleo. Se observa que existen diferencias significativas entre todos los grupos contrastados. De esta forma, las personas que contestan Ns/Nc muestran una menor disponibilidad que las que buscan empleo fuera de su provincia. Éstas, a su vez, tienen una menor disponibilidad que las que buscan empleo en su provincia, las cuales tienen una menor disponibilidad que las que buscan trabajo en su localidad y alrededores.
- 8) Las personas que tienen interés por formarse tienen mayor disponibilidad que las que no muestran interés por formarse. Teniendo en cuenta que en todos los casos se obtiene una $p=0$, observamos que existen diferencias significativas entre las medias de los tres grupos. Así, las personas que desean hacer cursos tienen

una disponibilidad estadísticamente superior que las que no quieren hacerlos, y éstas a su vez muestran una mayor disponibilidad que las que contestan Ns/Nc.

9) La disponibilidad de los encuestados difiere según la jornada laboral que aceptarían. Teniendo en cuenta la tabla anterior se observa lo siguiente:

- Las personas que no tienen una preferencia por la jornada laboral tienen una disponibilidad significativamente superior que la del resto de grupos
- Las personas que prefieren una jornada completa tienen una disponibilidad más baja que las que no tienen preferencia por la jornada pero significativamente más alta que los grupos restantes.
- Quienes prefieren una jornada parcial o por horas tienen una disponibilidad laboral estadísticamente similar, inferior a los que prefieren jornada completa o no tienen una preferencia determinada, y estadísticamente superior a la disponibilidad de los que contestan Ns/Nc.
- El grupo que contesta Ns/Nc muestran una disponibilidad significativamente inferior a la del resto de grupos.

10) La disponibilidad de los encuestados difiere según el horario laboral que aceptarían. De esta forma, las personas que no tienen

preferencia por el horario tienen una disponibilidad estadísticamente superior a los que prefieren turno de mañana, turno de tarde y a los que contestan NS/Nc. Sin embargo, no guardan ninguna diferencia con los que prefieren el turno de noche

Por su parte, no existen diferencias significativas entre las personas que prefieren turno de mañana, tarde o noche.

Por último, las personas que contestan Ns/Nc tienen una disponibilidad significativamente inferior que el resto.

Así, teniendo en cuenta que las personas que eligen un turno en concreto no muestran diferencias en cuanto a su disponibilidad, no podemos aceptar la hipótesis de trabajo planteada.

- 11) La disponibilidad de los encuestados difiere según el salario que acepte. Las personas que no tienen preferencia en cuanto al salario muestran una disponibilidad estadísticamente superior a la del resto de grupos. No obstante, no existen diferencias entre los que exigen el salario mínimo interprofesional y los que exigen que sea según convenio. Por último, las personas que contestan Ns/Nc muestran una disponibilidad significativamente inferior a la del resto de grupos.

12) La disponibilidad de los encuestados difiere según la causa de la baja de su demanda. Considerando los resultados de las Pruebas Post – Hoc, se observa que las personas que se han dado de baja por colocación y por baja voluntaria muestran una disponibilidad estadísticamente similar, superior a la de los otros dos grupos restantes. A su vez, estos dos grupos (No renovación y Baja por Jubilación) tienen una disponibilidad estadísticamente similar.

13) La disponibilidad de los encuestados difiere según el tiempo en desempleo.

- Los encuestados que llevan 3 meses o menos en el paro muestran una disponibilidad significativamente superior a la de los que llevan más de 6 y menos de 12 meses, y los que llevan más de 12 meses. Sin embargo muestran una disponibilidad similar a la de los que llevan más de 3 y menos de 6 meses.
- Los encuestados que llevan más de 3 y menos de 6 meses muestran una disponibilidad estadísticamente superior que los que llevan más de 12 meses, sin que existan diferencias significativas con el resto de grupos.
- Los encuestados que llevan como demandantes de empleo más de 6 y menos de 12 meses sólo tendrían una disponibilidad estadísticamente inferior a la que muestran los que llevan 3 meses o menos, sin que haya diferencias con el resto de grupos.

14) La disponibilidad de los encuestados difiere según el tiempo en que tardan en dar de baja su demanda. No existen diferencias significativas entre las medias de las series de datos contrastadas. Es estadísticamente similar la disponibilidad independientemente del tiempo de baja de la demanda desde que se aplicó el cuestionario.

CAPÍTULO 4. BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS

- Alonso García, M. (2004). Disponibilidad para el empleo: lo que aceptaría y lo que no aceptaría. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15(2), 275-298.
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. (P. Rossi, & W. Whyte, Edits.) Homewood, IL: Dorsey.
- Ariza Arrúe, M. (2012). Análisis de la situación actual de desempleo en España y propuesta de mejoras en las prestaciones económicas y formativas recibidas por los desempleados para reducir el desempleo. *Trabajo Fin de Carrera, Univesidad de Valencia*. Valencia.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Nueva York: Wiley.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes: Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, 23, 101-111.

- Canadian Labour Force Development Board. (1994). *Putting the pieces together: towards a coherent transition system for Canada's labour force*. Ottawa: CLFDB.
- Capelli, P. (1995). Rethinking employment. *British Journal of Industrial Relations*, 33, 563-602.
- Castellana, F. (2010). Las políticas activas de empleo ante la crisis. *Revista La Factoría*, 47, 1-12.
- CBI (Confederation of British Industry). (1999). *Making Employability Work: An Agenda for Action*. Londres: CBI.
- CCE (Comisión de las Comunidades Europeas). (1999). *The European Employment Strategy: Investing in People; Investing in More and Better Jobs*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- CCE. (2003). *Proposal for a council decision on guidelines for the employment policies of member states*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- CCE. (2003). *The Future of the European Employment Strategy: A Strategy for Full Employment and Better Jobs for All*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Cifre Gallego, E., & Navarro Macián, M. L. (2013). Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Salud Psicosocial en las Organizaciones: una Guía 2.0 para el incremento de la Empleabilidad. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos:recursos humanos*, 359, 163-204.

Coello, H. (7 de Octubre de 2015). *Helkyn Coello Blog*. Información de interés del mundo TI. Obtenido de Ensayo sobre empleabilidad: <https://helkyncoello.wordpress.com/2009/05/26/ensayo-sobre-empleabilidad/>

Comisión Europea. (2010). *Europa 2020: Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*. Bruselas: Comisión Europea.

Comisión Europea. (2011). *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: Una contribución europea hacia el pleno empleo*. Bruselas: Comisión Europea.

Comisión Europea. (10 de Octubre de 2015). *Eures: El portal europeo de la movilidad profesional*. Obtenido de Eures El portal europeo de la movilidad profesional: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=446&lmi=Y&acro=lmi&lang=es&recordLang=es&parentId=&countryId=ES®ionId=ES>

4&nuts2Code=ES43&nuts3Code=null&mode=text®ionName=
Extremadura

Consejo de la Unión Europea. (6 de agosto de 2005). Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005 relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. *Diario Oficial de la Unión Europea DO L 205*, 21-27. Bruselas.

DHFETE (Department of Higher and Further Education, Training and Employment). (2002). *Report of the Taskforce on Employability and Long-term Unemployment*. Belfast: DHFETE.

Durao Barroso, J. (2010). *Comunicación de la Comisión Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador (Prefacio)*. Bruselas : Comisión Europea.

Fineman, S. (1979). A psychological model of stress and its application to managerial unemployment. *Human Relations*, 32, 323-345.

Finlay-Jones, R., & Eckhardt, B. (1982). *A survey of psychiatric disorder among the young unemployed of Canberra (final report)*. Canberra: Australian Department of Health.

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*.

-
- Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas,
S.A.
- Garrido, E. (2007). *La noción de "Flexiguridad"*. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació.
- Gazier, B. (1998). Employability — definitions and trends. En B. Gazier (Ed.), *Employability-Concepts and Policies* (págs. 37-71). Berlín: European Employment Observatory.
- Gazier, B. (1998). Employability-Observations and recommendations. En B. Gazier (Ed.), *Employability — Concepts and Policies* (págs. 298-315). Berlín: European Employment Observatory.
- Gazier, B. (2001). Employability: the complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollerot, & e. al. (Edits.), *Employability: From Theory to Practice* (págs. 3-23). New Brunswick, NJ: Transaction Books.
- Guest, D., & Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: An employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22-38.
- Hartley, J. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of manager. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 147-155.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Londres: DfEE.

Instituto Estadístico de Extremadura. (10 de octubre de 2015). *Instituto Estadístico de Extremadura*. Obtenido de Instituto Estadístico de Extremadura: <http://estadistica.gobex.es/index.php>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (9 de Octubre de 2015). *Web del Instituto Nacional de Estadística*. Obtenido de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Izquierdo Rus, T., Hernández Pina, F., Maquilón Sánchez, J., & López Martínez, O. (2011). Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica*, 2(32), 105-122.

Ledrut, R. (1966). *Sociologie du chômage*. París: P.U.F.

López Pérez, M. (2015). La misión del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) es mejorar la ocupabilidad de las personas y su inserción laboral. *P3T, Journal of Public Policies and Territory*, 3(7), 9-15.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.

- Mínguez Vela, A. (2011). Empleabilidad a través de las Redes Sociales. *Economistas. Publicación quincenal del Colegio de Economistas de Valencia*, 4-5.
- Ministerio de Hacienda del Reino Unido. (13 de Octubre de 1997). Gordon Brown unveils UK Employment Action Plan. Londres: Oficina de Prensa del Ministerio de Hacienda del Reino Unido.
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). (1998). *Human Capital Investment: An International Comparison*. París.
- OCDE. (1994). *New Orientations for Social Policy*. París: OECD.
- OCDE. (1994). *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*. París: OECD.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2000). *Training for Employment: Social Inclusion, Productivity Report V*. Ginebra: ILO.
- OIT. (2004). *Recommendation concerning Human Resources Development: Education*,. Ginebra: ILO.
- OIT. (2005). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión*. Ginebra: ILO.

OIT. (2009). *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión*. Ginebra: ILO.

OIT. (2012). *Impulso a la Empleabilidad de los Jóvenes Desfavorecidos*. Ginebra: ILO.

OIT. (2014). *Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave*. Ginebra: ILO.

ONU (Organización de las Naciones Unidas). (2001). *Recommendations of the High Level Panel of the Youth Employment Network*. Nueva York: UN.

Peral Calvo, M. (Julio de 2012). Políticas activas de empleo: La política de formación. *Trabajo de Fin de Grado. Facultad de Ciencias de Trabajo de Palencia. Universidad de Valladolid*.

Reyes Contreras, Y., & Martínez León, I. M. (2007). Los contratos psicológicos: sus efectos en los resultados de las organizaciones. *Actas del V Encuentro Iberoamericano de Finanzas y Sistemas de Información (EFSI)*. Alicante: Universidad de Alicante. Grupo Sistemas de Información en la Empresa.

Rousseau, D. (1995). *Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Sinfield, A. (2001). Benefits and research in the labour market. *European Journal of Social Security*, 3, 209-235.
- Tabernerero, C., Briones, E., & Arenas, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. En E. Agulló (Ed.), *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI. Nuevos avances y Perspectivas*. México D.F.: Ediuno.
- Tena Tena, G. (2002). El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 15, 85-107.
- Vial, S. (2013). *Concepto de empleabilidad: capacidades en potencia para el logro de un empleo*. Santiago de Chile: Observatorio Duoc-UC.

