



**TESIS DOCTORAL**

**TÍTULO: LOS MAPAS DE EMPLEABILIDAD COMO HERRAMIENTAS  
FUNDAMENTALES DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO  
PARA DISEÑAR LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO**

**AUTOR: ANTONIO ROMÁN BARRADO**

**PROGRAMA DE DOCTORADO ECONOMÍA Y EMPRESA**

**CONFORMIDAD DEL DIRECTOR Y CODIRECTOR:**

**DIRECTOR: DR. DON JESÚS RAFAEL MERCADER UGUINA**

**CODIRECTOR: DR. DON MIGUEL CENTELLA MOYANO**

Esta tesis cuenta con la autorización de los directores de la misma y de la Comisión Académica del programa. Dichas autorizaciones constan en el Servicio de la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Extremadura.

**AÑO DE LECTURA 2023**



*En tiempos de globalización el trabajo estable se transforma en trabajo precario, la identidad que se lograba a través de una especialización se convierte en "empleabilidad", en virtud de la cual el empleado igual sirve para un fregado que para un barrido, y la fuerza de una comunidad empresarial degenera en redes y trabajo en equipo. tan flexibles como evanescentes.*

ADELA CORTINA

*¿Para qué sirve realmente la ética? (pág. 44)*



## AGRADECIMIENTOS

La elaboración de esta tesis ha pasado, como se puede entender, por muchas vicisitudes: momentos de avance, ratos de espera, retrocesos, ganas de abandonar. Pero ya estaba en ello y, como me enseñaron mis padres, hay que acabar lo que se empieza (si no, lo piensas antes y no te metas). La fuerza de voluntad. A ellos tengo que agradecer los valores que me inculcaron y esa capacidad que me transmitieron con el ejemplo, fundamentalmente. A mi esposa, que me permitiera dedicar el tiempo que necesité.

Con esta base, a mi Codirector, Miguel, no le costó demasiado convencerme para seguir mis estudios de Relaciones Laborales: primero dirigiendo el TFG, después con el Máster y el TFM y, por último, para que hiciera el doctorado. Pero tengo que agradecerle todo su apoyo, sus enseñanzas y su trato. Para mí resulta evidente que, sin ellos, no hubiese terminado esta tesis, sobre todo con la pandemia que nos ha tocado vivir y que ha trastocado nuestros hábitos, nuestras costumbres y nuestros ritmos (de vida, de trabajo, de amistad...).

Cuando tuve que buscar un Director, en momentos de incertidumbre, encontré a Jesús Mercader, de la Carlos III, gracias a mi primo Andrés, siempre dispuesto a ayudar. A Jesús debo agradecerle, sobre todo, haberse interesado por el tema de mi tesis y haberse puesto a disposición para lo que necesitara. Eso me aportó tranquilidad cuando la necesité.

No debo olvidar el apoyo de mi Tutor, Julián, sobre todo cuando el permiso para hacer la investigación se quedó bastante lejos de mis posibilidades.

Para el final he quedado a Víctor, mi hijo, porque merece una mención especial. Él ha supuesto mi combustible cuando la cosa se torcía; cuando iban apareciendo obstáculos inesperados; pensar en lo que habíamos tratado de transmitirle en casa me obligaba un poquito más (hay que predicar con el ejemplo), así que recordaba: no se entrega la cuchara hasta que es inevitable, y, aun así, no se regala, tienen que cogerla. Pero no solo ha sido el combustible, también me ha servido de inspiración por su valentía al afrontar los retos de la vida, desde tan jovencito: hay que seguir avanzando, plantearse nuevos objetivos y luchar para conseguirlos. Espero estar a la altura.

A todos ellos: Víctor, Mari, Antonio, Emilia, Miguel, Andrés, Jesús y Julián, muchas gracias. Sin todo lo que me habéis aportado, no hubiese sido posible escribir este pequeño homenaje en mi tesis doctoral.



# ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN .....	1
2	OBJETIVOS .....	3
3	MARCO TEÓRICO.....	5
3.1	LOS MAPAS DE EMPLEABILIDAD .....	5
3.1.1	MARCO NORMATIVO .....	5
3.1.1.1	LA UNIÓN EUROPEA .....	5
3.1.1.2	LA POLÍTICA DE EMPLEO .....	8
3.1.1.3	LOS TRES INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO .....	11
3.1.2	MARCO DOCTRINAL .....	15
3.1.2.1	EL LUGAR DE RESIDENCIA COMO FACTOR DE EMPLEABILIDAD .....	16
3.1.2.2	EL ÁMBITO LOCAL DE LA POLÍTICA DE EMPLEO.....	23
3.1.2.3	LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE PERFILADO ESTADÍSTICO.....	32
3.2	EMPLEABILIDAD .....	38
3.2.1	MARCO NORMATIVO .....	39
3.2.1.1	ÁMBITO INTERNACIONAL.....	39
3.2.1.2	LEY DE EMPLEO .....	44
3.2.1.3	CARTERA COMÚN DE SERVICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.....	46
3.2.1.4	ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020 .....	47
3.2.1.5	ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024 .....	48
3.2.1.6	PLANES ANUALES DE POLÍTICA DE EMPLEO DESDE 2018 .....	49
3.2.1.7	GLOSARIO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL .....	54
3.2.1.8	DEFINICIÓN DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA .....	55
3.2.2	MARCO DOCTRINAL .....	55
3.2.2.1	ORIGEN DEL CONCEPTO .....	57
3.2.2.2	DESARROLLO CONCEPTUAL HASTA LOS NOVENTA .....	59
3.2.2.3	LA EMPLEABILIDAD EN LA ÚLTIMA DÉCADA DEL SIGLO XX .....	61
3.2.2.4	LA EMPLEABILIDAD EN EL SIGLO XXI .....	67
3.3	EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD ..	91
3.3.1	FUNCIONAMIENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO.....	94
3.3.1.1	LA INTERMEDIACIÓN LABORAL .....	100
3.3.1.1.1	Competencia/Colaboración público–privada en materia de Intermediación Laboral .....	102

3.3.1.1.2	La codificación de las ocupaciones como herramienta de la Intermediación Laboral .....	104
3.3.1.2	LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO .....	106
3.3.1.2.1	Antecedentes de las Políticas Activas de Empleo .....	114
3.3.1.2.2	Objetivos de las Políticas Activas de Empleo .....	118
3.3.1.2.3	Evaluación de las Políticas Activas de Empleo .....	123
3.3.1.2.3.1	Los elementos de la evaluación .....	126
3.3.1.2.3.2	Formas de evaluación .....	128
3.3.1.2.3.3	La evaluación en España .....	130
3.3.1.2.4	Resultados de las Políticas Activas de Empleo .....	132
3.3.1.2.4.1	El empleo público, los incentivos a la contratación y las ayudas al autoempleo y el emprendimiento .....	137
3.3.1.2.4.2	La formación para el empleo .....	138
3.3.1.2.4.3	La orientación profesional .....	143
3.3.1.2.4.4	La combinación de programas y medidas .....	145
3.3.1.3	LA COORDINACIÓN ENTRE POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO Y PROTECCIÓN ECONÓMICA FRENTE AL DESEMPLEO .....	148
3.3.1.4	CONSECUENCIAS DE LAS AYUDAS ECONÓMICAS FRENTE AL DESEMPLEO ..	154
3.3.1.4.1	La imposición de sanciones: Políticas Activas de Empleo obligatorias ...	157
3.3.1.4.2	Garantizar la renta del individuo.....	159
3.3.2	FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO.....	161
3.3.2.1	CONFIGURACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO .....	166
3.3.2.2	LOS INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO EN EL CONVENIO OIT NÚMERO 88.....	170
3.3.2.3	ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DEL EMPLEO EN ESPAÑA: EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO.....	173
3.3.2.4	EL ACCESO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO .....	177
3.3.2.5	LOS FINES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y SU ENCUADRE INSTITUCIONAL .....	186
3.3.2.6	LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO, LAS “POLÍTICAS PASIVAS” Y LA DIFERENCIACIÓN DE PERSONAS USUARIAS .....	192
3.3.2.7	LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: TRES CONCEPTOS PARA TRABAJAR.....	209
3.3.2.7.1	Empleabilidad.....	210
3.3.2.7.1.1	Beneficios de la empleabilidad .....	218



3.3.2.7.1.2	Modelos teóricos de empleabilidad para los Servicios Públicos de Empleo .....	220
3.3.2.7.1.3	Educación, Formación y Empleabilidad .....	225
3.3.2.7.1.4	Elementos de la empleabilidad .....	233
3.3.2.7.1.5	La responsabilidad individual sobre la empleabilidad .....	235
3.3.2.7.1.6	La evaluación: valoración de la empleabilidad .....	240
3.3.2.7.2	Ocupabilidad .....	246
3.3.2.7.3	Disponibilidad.....	253
3.3.2.7.3.1	Fundamento jurídico–legal para la revisión de la disponibilidad en los Servicios Públicos de Empleo .....	258
3.3.2.7.3.2	La actitud y las barreras para buscar y encontrar empleo.....	260
3.3.2.7.3.3	Los efectos nocivos del desempleo.....	263
3.3.2.7.3.4	Investigaciones sobre la disponibilidad para buscar empleo .....	266
4	LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO.....	275
4.1	METODOLOGÍA.....	275
4.1.1	LOS DATOS DEL OBSERVATORIO PARA LA INNOVACIÓN Y LA PROSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO EN EXTREMADURA .....	278
4.1.2	LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA FECHA DE INSCRIPCIÓN .....	279
4.1.3	LA VALORACIÓN .....	281
4.1.3.1	OCUPABILIDAD .....	283
4.1.3.1.1	La situación del mercado laboral .....	285
4.1.3.1.2	La experiencia profesional .....	288
4.1.3.1.3	La formación.....	290
4.1.3.1.4	Ocupabilidad de la demanda .....	292
4.1.3.2	DISPONIBILIDAD .....	292
4.1.3.3	EMPLEABILIDAD .....	299
4.1.3.4	VARIABLES .....	300
4.2	MUESTRA.....	302
4.3	RESULTADOS PARA LOS TRES CONCEPTOS .....	305
4.3.1	OCUPABILIDAD .....	306
4.3.1.1	VALORACIONES CON LOS DATOS POR SEXO .....	308
4.3.1.1.1	MUJERES .....	308
4.3.1.1.1.1	Edad.....	308
4.3.1.1.1.2	Nivel de estudios.....	310
4.3.1.1.1.3	Otras variables: Paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral .....	313

4.3.1.1.1.4	Variables territoriales.....	315
4.3.1.1.1.4.1	Centro de Empleo .....	316
4.3.1.1.1.4.1.1	Provincia de Badajoz .....	316
4.3.1.1.1.4.1.2	Provincia de Cáceres .....	318
4.3.1.1.1.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	320
4.3.1.1.1.4.2	Localidad .....	321
4.3.1.1.1.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	322
4.3.1.1.1.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	325
4.3.1.1.1.4.2.3	Localidad de Badajoz.....	327
4.3.1.1.2	HOMBRES.....	330
4.3.1.1.2.1	Edad.....	330
4.3.1.1.2.2	Nivel de estudios .....	332
4.3.1.1.2.3	Otras variables: Paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral .....	335
4.3.1.1.2.4	Variables territoriales.....	338
4.3.1.1.2.4.1	Centro de Empleo .....	338
4.3.1.1.2.4.1.1	Provincia de Badajoz .....	338
4.3.1.1.2.4.1.2	Provincia de Cáceres .....	340
4.3.1.1.2.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	342
4.3.1.1.2.4.2	Localidad .....	343
4.3.1.1.2.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	343
4.3.1.1.2.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	346
4.3.1.1.2.4.2.3	Localidad de Badajoz.....	349
4.3.1.2	ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR SEXO .....	351
4.3.1.2.1	Colectivos .....	351
4.3.1.2.2	Provincias .....	355
4.3.1.2.3	Localidad de Badajoz.....	356
4.3.1.3	CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO .....	360
4.3.1.4	VALORACIONES CON LOS DATOS GENERALES .....	361
4.3.1.4.1	EDAD .....	362
4.3.1.4.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	365
4.3.1.4.3	OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL.....	370
4.3.1.4.4	VARIABLES TERRITORIALES .....	372
4.3.1.4.4.1	Centro de Empleo .....	372

4.3.1.4.4.1.1	Provincia de Badajoz .....	372
4.3.1.4.4.1.2	Provincia de Cáceres .....	376
4.3.1.4.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	380
4.3.1.4.4.2	Localidad .....	381
4.3.1.4.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	382
4.3.1.4.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	385
4.3.1.4.4.2.3	Localidad de Badajoz.....	388
4.3.1.5	ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN GENERAL .....	392
4.3.1.5.1	Colectivos .....	392
4.3.1.5.2	Provincias .....	396
4.3.1.5.3	Localidad de Badajoz.....	398
4.3.1.6	CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA .....	401
4.3.1.7	VALORACIONES POR FACTORES.....	403
4.3.1.7.1	EDAD .....	407
4.3.1.7.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	412
4.3.1.7.3	OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL.....	421
4.3.1.7.4	VARIABLES TERRITORIALES .....	429
4.3.1.7.4.1	Centro de Empleo .....	432
4.3.1.7.4.1.1	Provincia de Badajoz .....	432
4.3.1.7.4.1.2	Provincia de Cáceres .....	439
4.3.1.7.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	448
4.3.1.7.4.2	Localidad .....	451
4.3.1.7.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	451
4.3.1.7.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	456
4.3.1.7.4.2.3	Localidad de Badajoz.....	461
4.3.1.8	ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR FACTORES .....	471
4.3.1.9	CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA .....	472
4.3.2	DISPONIBILIDAD .....	474
4.3.2.1	EDAD.....	480
4.3.2.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	489
4.3.2.3	OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL.....	502
4.3.2.4	VARIABLES TERRITORIALES.....	514

4.3.2.4.1	DATOS PROVINCIALES .....	514
4.3.2.4.1.1	Badajoz .....	514
4.3.2.4.1.2	Cáceres .....	519
4.3.2.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	523
4.3.2.4.2	CENTRO DE EMPLEO .....	529
4.3.2.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	529
4.3.2.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	541
4.3.2.4.3	LOCALIDAD .....	553
4.3.2.4.3.1	Provincia de Badajoz .....	553
4.3.2.4.3.2	Provincia de Cáceres .....	566
4.3.2.4.3.3	Localidad de Badajoz.....	578
4.3.2.5	RELACIÓN CON LA OCUPABILIDAD.....	592
4.3.2.5.1	DISPONIBILIDAD TOTAL.....	592
4.3.2.5.2	DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA.....	595
4.3.2.5.3	DISPONIBILIDAD DE JORNADA .....	598
4.3.2.5.4	DISPONIBILIDAD DE HORARIO .....	601
4.3.2.5.5	DISPONIBILIDAD DE SALARIO .....	604
4.3.2.5.6	FACTORES DE LA OCUPABILIDAD .....	607
4.3.2.6	ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	632
4.3.2.6.1	COLECTIVOS .....	633
4.3.2.6.2	PROVINCIAS.....	638
4.3.2.6.3	LOCALIDAD DE BADAJOZ.....	645
4.3.2.6.4	DISPONIBILIDAD Y OCUPABILIDAD .....	647
4.3.2.7	CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO .....	650
4.3.3	EMPLEABILIDAD .....	657
4.3.3.1	VALORACIONES CON LOS DATOS POR SEXO: MUJERES.....	657
4.3.3.1.1	EDAD .....	657
4.3.3.1.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	659
4.3.3.1.3	OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL.....	661
4.3.3.1.4	VARIABLES TERRITORIALES .....	663
4.3.3.1.4.1	Centro de empleo .....	663
4.3.3.1.4.1.1	Provincia de Badajoz .....	663
4.3.3.1.4.1.2	Provincia de Cáceres .....	665

4.3.3.1.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	667
4.3.3.1.4.2	Localidad .....	668
4.3.3.1.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	669
4.3.3.1.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	672
4.3.3.1.4.2.3	Localidad de Badajoz.....	674
4.3.3.1.5	ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR SEXO DE MUJERES.....	678
4.3.3.2	VALORACIONES CON LOS DATOS POR SEXO: HOMBRES .....	680
4.3.3.2.1	EDAD .....	680
4.3.3.2.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	682
4.3.3.2.3	OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL.....	684
4.3.3.2.4	VARIABLES TERRITORIALES .....	686
4.3.3.2.4.1	Centro de empleo .....	686
4.3.3.2.4.1.1	Provincia de Badajoz .....	686
4.3.3.2.4.1.2	Provincia de Cáceres .....	688
4.3.3.2.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	690
4.3.3.2.4.2	Localidad .....	692
4.3.3.2.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	692
4.3.3.2.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	695
4.3.3.2.4.2.3	Localidad de Badajoz.....	698
4.3.3.2.5	ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR SEXO DE HOMBRES .....	701
4.3.3.3	CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO .....	703
4.3.3.4	VALORACIONES CON LOS DATOS GENERALES .....	706
4.3.3.4.1	EDAD .....	706
4.3.3.4.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	709
4.3.3.4.3	OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL.....	714
4.3.3.4.4	VARIABLES TERRITORIALES .....	718
4.3.3.4.4.1	Centro de empleo .....	718
4.3.3.4.4.1.1	Provincia de Badajoz .....	718
4.3.3.4.4.1.2	Provincia de Cáceres .....	722
4.3.3.4.4.1.3	Comparativa Badajoz–Cáceres.....	727
4.3.3.4.4.2	Localidad .....	728
4.3.3.4.4.2.1	Provincia de Badajoz .....	729
4.3.3.4.4.2.2	Provincia de Cáceres .....	733

4.3.3.4.4.2.3	Localidad de Badajoz.....	737
4.3.3.5	ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA .....	742
4.3.3.5.1	COLECTIVOS .....	742
4.3.3.5.2	PROVINCIAS.....	744
4.3.3.5.3	LOCALIDAD DE BADAJOZ.....	746
4.3.3.6	CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA .....	749
5	LOS MAPAS DE EMPLEABILIDAD COMO HERRAMIENTA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO .....	755
5.1	ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA .....	762
5.1.1	EDAD.....	762
5.1.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	763
5.1.3	PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL .....	766
5.2	ÁMBITO PROVINCIAL.....	768
5.2.1	EDAD.....	768
5.2.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	773
5.2.3	PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL .....	780
5.3	ÁMBITO DE CENTRO DE EMPLEO .....	785
5.3.1	EDAD.....	785
5.3.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	790
5.3.3	PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL .....	796
5.4	ÁMBITO DE LOCALIDAD .....	804
5.4.1	EDAD.....	804
5.4.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	806
5.4.3	PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL .....	809
5.5	ÁMBITO DE CÓDIGO POSTAL .....	812
5.5.1	EDAD.....	812
5.5.2	NIVEL DE ESTUDIOS.....	814
5.5.3	PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL .....	817
6	ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL DEBATE.....	821
7	ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	823

8	ÍNDICE DE FIGURAS .....	827
9	ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	829
10	ÍNDICE DE TABLAS .....	851
11	ANEXOS .....	861
11.1	ANEXO I: CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN PREVIA DE LA EMPLEABILIDAD ...	863
11.2	ANEXO II: PLANTILLA PARA LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD .....	865
11.3	ANEXO III: VARIABLES UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN .....	866
11.4	ANEXO IV: ACCESO USUARIOS .....	868
11.5	ANEXO V: MODELO VÍNCULO DE EMPLEABILIDAD .....	869
11.6	ANEXO VI: ESQUEMAS DE MARCOS TEÓRICOS.....	870
11.7	ANEXO VII: CÓDIGOS DE LOS CENTROS DE EMPLEO QUE HAN APORTADO CUESTIONARIOS A LA INVESTIGACIÓN .....	871
11.8	ANEXO VIII: CÓDIGOS DE LAS LOCALIDADES QUE HAN APORTADO CUESTIONARIOS A LA INVESTIGACIÓN .....	872
11.9	ANEXO IX: CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO, SEGÚN LOCALIDADES .....	875
11.9.1	MUJERES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ .....	875
11.9.2	HOMBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ.....	876
11.9.3	MUJERES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES.....	877
11.9.4	HOMBRES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES .....	878
11.10	ANEXO X: CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA, SEGÚN LOCALIDADES .....	879
11.10.1	MUJERES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ .....	879
11.10.2	HOMBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ.....	880
11.10.3	MUJERES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES.....	881
11.10.4	HOMBRES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES .....	882
12	BIBLIOGRAFÍA .....	883





# **1 INTRODUCCIÓN**

Nuestro trabajo pretende estudiar un sistema para valorar la empleabilidad en los SPE al momento de la inscripción como demandante, y analizar su funcionamiento en el ámbito geográfico.

Los SPE desempeñan un importante papel en el mercado laboral y, por tanto, en la sociedad. Regulados desde el ámbito nacional e internacional para ejercer funciones de intermediación laboral y gestión de las PAE, también han de llevar a cabo estudios específicos en materia de contratación e inserción, así como de diseño, implementación y programación de medidas, dirigidas tanto a la demanda como a la oferta del mercado laboral (empresas y trabajadores, respectivamente).

Las PAE constituyen, de acuerdo con el artículo 5 LE, un instrumento de la PE, que se desarrolla en el Capítulo II; el artículo 36 las define como:

*El conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.*

Por lo tanto, las medidas que incluyan las PAE deben abordar la mejora de probabilidades para acceder a un empleo (personas desempleadas), el mantenimiento del empleo y la promoción profesional (personas ocupadas) y el fomento del emprendimiento y de la economía social.

Los SPE están implicados en la planificación, el diseño, la implementación y la programación de estas políticas, contando para ello con los datos que el SISPE proporciona.

Además, los SPE deben tener en cuenta el ámbito local de la PE (artículo 4 LE). Es decir, han de valorar las diferencias entre territorios, tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda del mercado laboral: provisión de distintos recursos que aportan unas características específicas, por lo que podemos encontrar distintos mercados laborales según el ámbito geográfico.

El lado de la demanda nos presentará un entramado comercial, industrial, manufacturero, etc., que los SPE deben tener en cuenta para determinadas medidas: incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de SS, necesidades formativas de los trabajadores, etc.

Por su parte, en el lado de la oferta podremos encontrar unas características concretas, tanto en el ámbito más personal (cuestiones culturales que afectan a la forma de buscar empleo, mantenerse en él o promocionar profesionalmente), como en el formativo y profesional: las habilidades que poseen los trabajadores, de las que carecen y las que podrían obtener.

Nuestra pretensión es analizar una forma de obtener los datos necesarios para apreciar las diferencias entre los distintos mercados laborales, y, para ello, entendemos que la elaboración de unos mapas que cuenten con los datos necesarios sería una herramienta muy útil.

En cuanto a los recursos disponibles desde el lado de la demanda, contamos ya con mapas (que también se llamaron de empleabilidad), con información sobre las empresas, los medios formativos y las aportaciones que se realizan desde distintos ámbitos políticos: Comarcas, Diputaciones Provinciales, Consejos, Comités, etc. Sin embargo, para el análisis del lado de la oferta no se utilizan estas herramientas.

Nosotros nos centraremos en este lado del mercado laboral, el de los trabajadores, tanto desempleados como ocupados, y para ello es necesario utilizar un concepto común que pueda valorarse y cuyos resultados, por tanto, sean comparables.

El concepto al que nos referimos es la empleabilidad, analizado para su utilización por los SPE, que pueden llevar a cabo una valoración en varios momentos: inicial, con ocasión de la inscripción como demandante de empleo; una revisión posterior en profundidad, a quienes realmente han manifestado que buscan empleo; y, finalmente, tras la aplicación de distintas medidas de PAE.

Los mapas que planteamos en este trabajo aportarán información sobre la valoración previa de la empleabilidad que se puede realizar a las personas que se inscriben en los SPE<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Los SPE trabajan con personas que están inscritas, o sea, no vamos a tener en cuenta a quienes no los utilizan para aumentar sus probabilidades de acceder a un empleo, mantenerse en él o mejorar profesionalmente.

## **2 OBJETIVOS**

Como hemos anticipado, el fin de la investigación es la elaboración de una herramienta, denominada mapa de empleabilidad, para apreciar las diferencias que presenta la oferta del mercado laboral en función del ámbito geográfico al que nos refiramos. En este caso, se puede utilizar la distribución por centros de empleo, el análisis por localidad y por código postal, y el estudio para todo el territorio de la CA de Extremadura. Aunque la herramienta podría emplearse para cualquier ámbito geográfico que interesara, nacional o internacional.

Nuestra hipótesis es que deben apreciarse diferencias, a veces, quizá, sustanciales entre distintos territorios, debidas a la estructura empresarial de la zona, la riqueza, la población, los recursos de distinta clase, etc. Pero también, en un análisis más profundo, deben apreciarse desigualdades derivadas de las propias circunstancias personales: cómo se realiza la búsqueda de empleo, qué intereses priorizan los demandantes de empleo, etc.; así como de las posibilidades de acceso a la formación o a la obtención de ciertas habilidades profesionales (aptitudes).

Probablemente, las características personales de quienes demandan empleo estén influidas, al menos en algunos colectivos, por el territorio en el que se desenvuelven las personas que buscan trabajo. Habría que estudiar esas diferencias en profundidad (una vez detectadas) para que las medidas de PAE puedan adaptarse a esos colectivos, que, pensamos, no tengan que coincidir con los que se establecen de modo genérico para dichas políticas; en concreto, muchas veces se menciona a las mujeres como colectivo prioritario, sin concretar a qué mujeres nos referimos ni las distintas medidas que pueden demandar o necesitar los distintos grupos dentro de él.

Estas diferencias, como no puede ser de otra manera, debemos estudiarlas teniendo en cuenta el género. Asimismo, pretendemos analizarlas en función de la edad, observar cómo influye en ellas el nivel de estudios, la formación o la experiencia, en cuanto a las demandas de empleo que constan en el SPE.

La búsqueda de todos estos datos nos llevará, indefectiblemente, a diferenciar, casi en primer lugar, entre quienes realmente buscan empleo y quienes no. Es decir, entre quienes utilizan los SPE para intermediar en el mercado laboral y quienes solo pretenden “hacer gestiones administrativas”. La diferencia es fundamental, porque: ¿cómo ayudar a encontrar empleo o aumentar sus probabilidades de acceder a uno a quien no quiere buscar trabajo? Por tanto, esta cuestión se convierte, aunque no se pretenda *a priori*, en otro de los objetivos de la investigación, dado que el mapa de empleabilidad debería indicar el colectivo que, aun constanding en el SISPE como demandante de empleo, realmente no hay que tener en cuenta para el diseño, programación e implementación de las PAE.

Para alcanzar estos objetivos, que podríamos denominar de segundo nivel, es imprescindible, en primer lugar, conseguir el principal, o de primer nivel, es decir: establecer un sistema para valorar la empleabilidad, partiendo, en nuestro caso, de la inscripción como demandante de empleo. Y para ello se hace indispensable definir el concepto de empleabilidad que pueda utilizar el SPE.

## **3 MARCO TEÓRICO**

### **3.1 LOS MAPAS DE EMPLEABILIDAD**

Un mapa, según la segunda acepción recogida por el Diccionario de la RAE, es la “representación geográfica de una parte de la superficie terrestre, en la que se da información relativa a una ciencia determinada”. A efectos de nuestro trabajo, un mapa de empleabilidad, por tanto, será aquella representación geográfica en la que se da información sobre la empleabilidad de las personas que ocupan esa parte de la superficie terrestre.

La idea de crear estos mapas surge por la necesidad de contar con información clara, suficiente y de calidad sobre territorios de distintos ámbitos, desde el local (más cercano al ciudadano) hasta el de la UE (o superior, si fuera recomendable), y se basa tanto en el cuerpo normativo que regula el empleo como en el doctrinal: análisis y estudios sobre empleabilidad, fundamentalmente.

Por ello, vamos a exponer a continuación cómo enmarcamos esa necesidad de tener en cuenta el territorio y por qué resulta imprescindible para mejorar el funcionamiento de los SPE, que son los encargados de gestionar la intermediación laboral y las PAE.

#### **3.1.1 MARCO NORMATIVO**

##### **3.1.1.1 LA UNIÓN EUROPEA**

La normativa europea ha recogido la importancia de los actores locales en cuanto al empleo. Navarro S. (2018, pág. 288) nos proporciona un resumen ilustrativo:

- Se puede considerar que ese papel relevante del ámbito local deriva del Libro Blanco de 1993, que también resalta la importancia de la planificación estratégica y la especificidad del territorio en el crecimiento económico. Estrategia que ya había sido debilitada en el Tratado de Maastricht (1992), por lo que podemos decir que el Libro Blanco fue un paso adelante.
- En los años siguientes, la UE emite documentos que subrayan el papel de lo local, pero permite a muchos países llevar a cabo PE centralizadas, utilizando como instrumento obligatorio los PNE.
- La Comisión impulsa iniciativas para programas de desarrollo local (EQUAL, URBAN, etc.) y experiencias locales de concertación (pactos locales por el empleo). El FSE aporta recursos para estos programas hasta 2013 con fondos para el desarrollo de políticas activas locales de empleo.

En 2002, la Comisión Europea manifestó que el SPE puede jugar un papel relevante en la mejora del empleo en los mercados de trabajo locales, así como que su participación es clave para movilizar vacantes (a nivel local) y organizar proyectos de selección adecuados, además de apoyar iniciativas emprendedoras (Alujas, 2009, pág. 207).

Según Smismans (2004 y 2006), la EEU, así como diversas comunicaciones y recomendaciones de las instituciones europeas, se han centrado en el papel de los niveles subnacionales de gobierno, orientando y fomentando procesos de descentralización política, administrativa y financiera en materia de PE (Hernández & Ramos, 2017, pág. 9).

Debemos destacar también que entre los objetivos de la RESPE<sup>2</sup> se incluye “la identificación de carencia de competencias y el suministro de información sobre su alcance y localización, así como un mejor ajuste de las competencias<sup>3</sup> de los solicitantes de empleo y las necesidades de los empresarios” (art. 3.d) de la Decisión); además de “la mayor movilidad voluntaria geográfica y profesional de manera equitativa para atender a las necesidades específicas del mercado de trabajo” (art. 3.f) de la Decisión)<sup>4</sup>.

La Comisión Europea cree necesario “impulsar la información estratégica y la documentación sobre las capacidades, y potenciar la toma de decisiones sobre carreras profesionales con conocimiento de causa”, y pone de relieve que los mercados de trabajo locales y regionales presentan unas necesidades de capacidades que no tienen por qué ser las mismas que las detectadas a nivel mundial, lo que afecta a la demanda de cualificaciones en determinadas ocupaciones según las zonas o sectores económicos (Comisión Europea, 2016, pág. 12). Es necesario, por tanto, tener en cuenta las diferencias territoriales para una mejor previsión de las medidas a diseñar e implementar en cuanto a la formación para el empleo, y, derivada de ellas, la mejora de la empleabilidad.

Los mercados laborales cambian rápidamente, y presentan dinámicas y características específicas en los niveles regional y local; a esto hay que añadir que, como veremos más adelante, los SPE atienden distintos tipos de usuarios (sean empresas o demandantes de empleo), con necesidades diversas que, asimismo, vienen determinadas en gran medida por la estructura del mercado laboral o los mercados

---

<sup>2</sup> Creada por la Decisión 573/2014/UE (Parlamento Europeo y Consejo).

<sup>3</sup> Dado que vamos a utilizar este término muy a menudo en nuestro trabajo, creemos interesante y necesario definirlo ahora: Las competencias son “un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores interrelacionados que la persona moviliza para dar una respuesta eficaz a los retos asociados con su vida diaria” [Martínez-Roca (2016, pág. 49) en (Illanes, 2020, pág. 82)].

<sup>4</sup> Respecto a este objetivo, el Consejo propuso más coordinación con EURES mediante una nueva iniciativa denominada Cuerpo Europeo de Solidaridad.

laborales donde se muevan o pretendan mover; resulta, por tanto, imprescindible adaptar los servicios a las necesidades locales (Andersen y otros, 2009, pág. 47).

Por último, queremos mencionar la idea de crear un sistema de empleo regional único en la UE, capaz de coordinar a los SPE nacionales, ya que, creemos, hace aún más necesario contar con un procedimiento que represente gráficamente los distintos territorios según la empleabilidad de sus buscadores de empleo, proporcionando datos a distintos niveles geográficos. Desde la Estrategia 2020 y la RESPE parecen enviarse mensajes o indicios a favor de la creación de dicho sistema (Salas, 2018, págs. 236-237)<sup>5</sup>:

1. Resurgir e incremento de la importancia de los modelos organizacionales de SPE. Estos se clasifican en función del concepto de gobernanza, que está compuesto por cinco elementos (págs. 233-235):
  - el grado de autonomía jurídica,
  - el grado de descentralización interna,
  - los modos de interacción público-privada,
  - el grado de implementación de la digitalización y las Tecnologías de la “Info-Comunicación”, y
  - la evaluación de la propia gobernanza.
2. Ofrecer una respuesta única al proyecto diseñado por la Estrategia Europa 2020.
3. Elección de la técnica del *benchlearning* como mecanismo de *soft-law*<sup>6</sup> para innovar en los SPE, haciéndose obligatoria la participación.
4. Publicación de un listado de “buenas prácticas”, lo que puede llegar a considerarse un “modelo organizacional prototípico europeo”, que se basaría en el concepto de gobernanza que hemos visto, con las siguientes especificidades:
  - autonomía jurídica de los SPE respecto del Ministerio correspondiente,
  - descentralización interna de sus niveles organizativos,
  - modelos asociativos nacidos de la interacción con otros operadores del mercado de trabajo,
  - implementación de la IA (para el tratamiento de datos), y
  - técnicas evaluadoras de los elementos anteriores.

Sin embargo, podemos considerar que, para alcanzar el modelo organizacional europeo, el punto de inflexión se produce cuando la RESPE impone el grado de implementación de cada uno de estos factores y no acepta distintos niveles.

---

<sup>5</sup> A la fecha de publicación de este artículo, se había dado a conocer la propuesta de Estrategia 2020 en la UE.

<sup>6</sup> “El término «Benchlearning» define un proceso en el que se crea una conexión sistemática e integrada de comparaciones de rendimiento y de medidas de aprendizaje mutuo para identificar las buenas prácticas a través de los sistemas de aprendizaje comparativos basados en indicadores” (Extraído de la página de AMSPE el 17/3/2019: <http://wapes.org/es/news/benchlearning>). Por su parte, el *soft-law* estaría compuesto por Decisiones, Recomendaciones y Códigos de Conducta emanados de la Comisión Europea, que no tienen rango normativo propiamente dicho, pero vinculan a los Estados.

El modelo de gobernanza, como tipología de gestión pública, surgió para “establecer relaciones más horizontales, coordinadas y articuladas entre el Estado y los diversos actores a diferentes escalas territoriales” (Muñoz, 2020, pág. 106). Mendoza y Vernis (2008) asocian este modelo con el “estado relacional”, basado en los principios de corresponsabilidad y subsidiariedad: tomar conciencia de objetivos comunes, asignar responsabilidades, articularlas, y, según Restrepo (2017). permitir que el sector social y el privado puedan aportar soluciones a los problemas públicos (Muñoz, 2020, pág. 106).

Sin embargo, se han detectado algunas cuestiones problemáticas en el modelo de gobernanza (Muñoz, 2020, pág. 107):

- Priorización de intereses del sector privado y de grupos sociales poderosos (Restrepo, 2017).
- Falta de respuesta a ciertos desafíos tradicionales de la gestión pública: transparencia, eficacia, rendición de cuentas, desviación de fines, elitismos al adoptar decisiones y desgaste institucional de la democracia (Trigueros, 2015, pág. 78).

Así pues, habría que buscar un modelo de gobernanza “que posibilite la efectiva integración, interacción, colaboración y participación de una gama de actores públicos, privados y mixtos, a diferentes escalas territoriales, para la comprensión de los problemas sociales y la concertación de las alternativas de solución más apropiadas, que conlleve a garantizar en mayor medida, el éxito en el diseño y gestión de las políticas públicas y a minimizar los imprevistos y fallos que se presenten en los procesos de las mismas” (Muñoz, 2020, pág. 107).

### **3.1.1.2 LA POLÍTICA DE EMPLEO**

El artículo 4 de la LE<sup>7</sup> regula “la dimensión local de la política de empleo”. La norma exige que el diseño y modelo de gestión de dicha política se ajuste a las necesidades del territorio, refiriéndose al ámbito local, por lo que los SPE deben tener en cuenta a las entidades locales, tanto para la colaboración como para su participación institucional<sup>8</sup>.

Resulta evidente, pues, que la LE impone a los SPE que las medidas en dicha materia sean diseñadas, acordadas, implantadas y gestionadas sin perder de vista el ámbito local. Tanto la reforma de la normativa sobre las PAE de 2011 como la EEE 2012-2014 parecían querer potenciar ese papel; de hecho, se hablaba, según Nieto Rojas

---

<sup>7</sup> RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255 de 24/10/2015), que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Empleo.

<sup>8</sup> A la fecha de elaboración de este trabajo, se tramita en las Cortes un anteproyecto de la nueva LE, en el que parece que se van a potenciar SPE de ámbito inferior al autonómico.



(2012), de “la necesidad de una «segunda descentralización»” (Navarro S. , 2018, págs. 288-289).

Pero ello no es posible si finalmente la norma se limita a dejar en manos de los SPE la posibilidad de establecer mecanismos de colaboración, en lugar de dar a la administración local un papel clave, como la corresponsabilidad (Navarro S. , 2018, págs. 288-289). La EEE 2014-2016 siguió los mismos pasos, poniendo a “las corporaciones locales a la misma altura que el resto de entidades” y posibilitando la existencia de “más agentes actuando con intereses particulares” (Navarro S. , 2018, pág. 290).

El Plan Reincorpora-T 2019-2021<sup>9</sup> preveía “una especial atención para aquellos colectivos que, en función del sexo, edad, territorio y/o sector de actividad, necesiten de actuaciones singulares por su mayor riesgo de exclusión o vulnerabilidad”<sup>10</sup>; y reconocía la necesidad de tener en cuenta la dimensión local de la PE, tal como recoge el artículo 4 LE, por lo que proponía el desarrollo de acuerdos de colaboración entre los SPE y las entidades locales para realizar actuaciones en materia de orientación e información profesional con personas PLD residentes en esos municipios<sup>11</sup>.

Según consta en el texto legal, uno de los objetivos de la PE es “mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales” (art. 2.e) LE). En cuanto a la territorialidad, también es un objetivo de la PE “asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica, tanto en el ámbito estatal como en el europeo, de quienes desean trasladarse por razones de empleo” (art. 2.f) LE). Y, en la mayoría de los casos, esta movilidad se producirá desde zonas con un mercado laboral pobre en oportunidades a otras que dispongan de uno más dinámico, sea dentro de España o a nivel internacional.

Una de las propuestas que, tras la evaluación de las PAE, recoge el informe de la AIReF (2019, pág. 8) es, precisamente, diseñar una estrategia que involucre a los agentes locales porque “la dimensión local, básica en las buenas prácticas internacionales, en España es limitada”. Por eso, propone “confeccionar la estrategia a través de un proceso *bottom-up* (de abajo arriba) y consolidar a través de un *top-down* (de arriba abajo)” (AIReF, 2019, pág. 110).

---

<sup>9</sup> Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5/4/2019, que fue publicado mediante Resolución de 8/4/2019, de la Secretaría de Estado de Empleo (BOE nº 85 de 9/4/2019).

<sup>10</sup> Pág. 36303 del BOE nº 85 de 9/4/2019.

<sup>11</sup> Pág. 36332 del BOE nº 85 de 9/4/2019.

La PE cuenta con tres instrumentos (art. 5 LE): la intermediación laboral, las PAE y la coordinación entre estas y la protección económica frente al desempleo (también conocida como “políticas pasivas”<sup>12</sup>).

En cuanto a la relación entre la intermediación laboral y los Mapas de Empleabilidad, debemos reseñar el trabajo de Álvarez y otros (2013-b-, pág. 1), que adelanta la metodología para una investigación sobre heterogeneidades en el proceso de emparejamiento laboral (datos de Andalucía), partiendo de la idea de que “el mercado de trabajo puede ser dividido en grupos de trabajadores y de puestos atendiendo a las características de unos y otros”, teniendo en cuenta variables como municipio, sector de actividad y grupo de ocupación. Destacamos las siguientes conclusiones<sup>13</sup>:

- En relación con la movilidad, tanto geográfica como ocupacional o sectorial, la duración del desempleo y la percepción de prestaciones producen un efecto negativo.
- La duración del desempleo es mayor para los trabajadores con menor disposición a la movilidad.

Por otra parte, para desarrollar las PAE (art. 36.1 LE) han de tenerse en cuenta tanto las necesidades de los demandantes de empleo como “los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo”; su diseño y ejecución deben seguir los principios que establece el art. 37 LE, entre los cuales, para el ámbito de nuestro estudio, debemos destacar el de “la adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales” (punto 1.e). Es decir, a la hora de diseñar las PAE es imprescindible, por mandato legal, tener en cuenta el territorio a nivel local.

Más concretamente, las iniciativas y acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral deben conjugar “las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos (art. 40.5 LE). En esta materia, el art. 10.1 de la CCSSNE<sup>14</sup> entiende necesario elaborar “un mapa de la programación formativa disponible en cada momento”. Dado que la formación es un elemento básico de la empleabilidad, como veremos más adelante, entendemos que se refuerza la conveniencia de los Mapas de Empleabilidad para cumplir el mandato derivado de la LE: tener en cuenta el territorio, tanto para el diseño como para la implantación y gestión de las medidas que regula.

---

<sup>12</sup> En un principio, las prestaciones se entendieron como “políticas pasivas”, pero, quizá por la connotación negativa del término, se intenta evitar esa denominación. Utilizaremos ambas expresiones indistintamente a lo largo de este trabajo.

<sup>13</sup> Entendemos que están directamente relacionadas con nuestra propuesta sobre los Mapas de Empleabilidad.

<sup>14</sup> RD 7/2015, de 16 de enero (BOE nº 31 de 5/2/2015).

Por último, la necesidad de contar con las características de los mercados laborales locales también está incorporada al tercer instrumento de la PE: la coordinación PAE–protección económica frente al desempleo. Como veremos más adelante, el artículo 41.1 LE obliga a suscribir el denominado compromiso de actividad a los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios. En este, a su vez, se exige realizar una búsqueda activa de empleo, que viene definida en el artículo 41.5 LE.

Por su parte, el artículo 300 LGSS define el compromiso de actividad como “el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional”, aportando, como vemos, el concepto de colocación adecuada, que viene definido en el artículo siguiente.

La norma especifica con minuciosidad las características que una colocación debe reunir para considerarse adecuada, aclarando que para analizar si procede tal calificación “el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo”.

### **3.1.1.3 LOS TRES INSTRUMENTOS DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO**

El SNE, compuesto por el SEPE y los SPE autonómicos, debe perseguir, como uno de sus fines, la superación de los desequilibrios territoriales (art. 7.1.d) LE). Entre sus funciones se encuentran “impulsar y coordinar la permanente adaptación de los servicios públicos de empleo a las necesidades del mercado de trabajo, en el marco de los acuerdos que se alcancen en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales” (art. 14.d) LE), y “analizar el mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos territoriales con el fin de adecuar las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo a sus necesidades, ...” (art. 14.f) LE).

Vemos que el SNE debe tener muy presente el ámbito territorial para desarrollar su trabajo, como impone la LE, que lo considera un elemento primordial a la hora de diseñar las PAE. Para ello, el SNE cuenta con tres instrumentos de coordinación (art. 9 LE): la EEAE<sup>15</sup>, los PAPE y el SISPE.

---

<sup>15</sup> El RD 1032/2017, de 15 de diciembre (BOE nº 305 de 16/12/2017), aprobó la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. A pesar de que la Ley mantiene, a la fecha de nuestro trabajo, este nombre, para el período 2021-2024 se aprobó la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo: RD 1069/2021, de 4 de diciembre (BOE nº 292 de 7/12/2021).

De la EEAE que finalizó su período de vigencia en 2021 hemos de destacar, para la materia que nos ocupa, los siguientes aspectos:

- Principios de actuación de las estrategias individuales –de las CCAA– y de los SPE (pág. 124203 del BOE nº 305):
  - 4. De atención, diagnóstico y apoyo individualizado a los demandantes, así como el ajuste a las necesidades específicas de los empleadores, a las necesidades del mercado laboral y a la realidad del territorio en que se actúe.
  - 5. De colaboración con interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados, sectoriales o locales, incluyendo empleadores, con objeto de generar redes de confianza, obtener mejor información y reforzar las dimensiones territorial y sectorial de las políticas de activación.
- Objetivos estratégicos (pág. 124205 del BOE nº 305):
  - E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.
- Objetivos estructurales-Eje 2. Formación (pág. 124206 del BOE nº 305):
  - Objetivos instrumentales: 2.2. Mejorar la información, seguimiento y evaluación de la oferta formativa y el conocimiento de las necesidades de capacidades en los diferentes sectores económicos y territorios, a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo.  
Y esto teniendo en cuenta que, como se establece al principio del enunciado de este Eje, una de sus finalidades es “mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, su desarrollo personal y su promoción profesional”.
- Objetivos estructurales-Eje 3. Oportunidades de empleo (pág. 124206 del BOE nº 305):
  - Objetivos instrumentales: 3.2 Fomentar y sostener la contratación y la promoción del empleo en la dimensión local.
- Objetivos estructurales-Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (págs. 124206 y 124207 del BOE nº 305):
  - Objetivos estructurales: 4.3. Apoyar la movilidad geográfica y sectorial. Es decir, se podrían establecer medidas dirigidas a facilitar el movimiento de los demandantes de empleo hacia determinados territorios, durante épocas en las que se requiera mano de obra, como, por ejemplo, las campañas agrícolas, de Navidad o por ferias y eventos.
- Objetivos estructurales-Eje 5. Emprendimiento (pág. 124207 del BOE nº 305):

- Se especifica que “comprende las actividades dirigidas a (...) dinamización e impulso del desarrollo económico local”.
- Elementos de planificación anual. PAPE (pág. 124208 del BOE nº 305):
  - Se establece un cronograma específico para que los Planes se aprueben antes del inicio del año al que corresponden. Los Mapas de Empleabilidad deberían constituir una herramienta fundamental, pues su confección podría realizarse por el período más conveniente (mensual, bimensual, trimestral, etc.).
- Servicios y programas (pág. 124209 del BOE nº 305):
  - Los PAPE se construyen en base a la previsión de servicios y programas. Los primeros son actuaciones que deben prestarse de forma continuada y sostenida en el tiempo; los programas son actuaciones específicas que refuerzan y focalizan el esfuerzo en objetivos concretos durante un tiempo y con unos costes determinados.
  - Creemos que en los PAPE, basándonos en el punto anterior, deberían incluirse programas específicos para territorios concretos (incluso aquellos diferenciados dentro de las propias CCAA). Al no tener en cuenta las diferencias territoriales, se aprueban programas dirigidos a todo el territorio, como, por ejemplo, de empleo público o formación dual cuando las características de alguna zona podrían hacer variar determinados requisitos de las personas beneficiarias, e incluso de los proyectos (que finalmente se igualan, en general, pues de lo que se trata es de conseguir su aprobación). Al no tener en cuenta las diferencias que pudieran presentar los colectivos de demandantes de empleo, los programas podrían estar beneficiando más a determinadas zonas en detrimento de otras, con la consiguiente generación o mantenimiento de desigualdades.
  - En la página siguiente del BOE (124210) se especifica que puede entenderse por programa el conjunto coordinado de actuaciones dirigidas a un colectivo, sector o ámbito territorial, a realizar durante un período de tiempo predeterminado, planificado y gestionado a través de un instrumento jurídico o técnico concreto. Creemos que los Mapas de Empleabilidad pueden considerarse un instrumento técnico.
- Sistemas e instrumentos de apoyo (pág. 124211 del BOE nº 305):
  - 4.3. Sistema de perfilado estadístico de desempleados. Según la EEAE, esta infraestructura consistirá en un sistema de diagnóstico de la empleabilidad, basado en un modelo predictivo de perfilado estadístico, vinculado al territorio.
- Mejora de la información (pág. 124212 del BOE nº 305):
  - 4.7. Mejora del SISPE. La EEAE establece que este debe estar en condiciones de suministrar información temprana actualizada para el

seguimiento de los distintos programas y medidas, de modo que puedan corregirse a tiempo las desviaciones que se produzcan.

La actual EEAAE nos proporciona las siguientes referencias al territorio y la necesidad de que se incluya su influencia en el diseño de la PE:

- Objetivo estratégico 2, coherencia con la transformación productiva (págs. 150669 y 150670 del BOE nº 292):
  - Objetivo específico 2: se prevé la “elaboración de planes territoriales y/o locales y sectoriales de transformación productiva”, que incluirían la creación de equipos pegados al territorio y a las empresas, así como “la elaboración de mapas de recursos en cada territorio para poder poner en marcha experiencias de economía circular”.
- Objetivo estratégico 3, orientación hacia resultados (pág. 150672 del BOE nº 292):
  - Objetivo específico 3, crear un espacio técnico colaborativo de conocimiento trabajo e innovación de los SPE: se afirma que este espacio permitiría sistematizar un proceso de “intercambio de experiencias prácticas sobre la realidad y las fortalezas de las políticas activas de empleo en un territorio”.
- Objetivo estratégico 5, gobernanza y cohesión del SNE (pág. 150675 del BOE nº 292):
  - Objetivo específico 1, impulso financiero de las PAE: “Es imprescindible considerar las necesidades específicas de cada territorio en función de las características de la población”.
- Capítulo IX, nueva gobernanza del SNE (pág. 150686 del BOE nº 292):
  - *Dentro de este marco de Gobernanza, es indudable la necesidad de reforzar la dimensión local en el diseño y en el modelo de gestión en la política de empleo, posibilitando su correcta adaptación a las necesidades de cada territorio, y favoreciendo el desarrollo de iniciativas de fomento de la empleabilidad en el ámbito local.*

Por su parte, el PAPE 2018 recoge los objetivos de la EEAAE y establece los indicadores para evaluar su grado de cumplimiento, asignando determinados componentes a cada uno<sup>16</sup>. Así pues, en cuanto a objetivos relacionados con la territorialidad, hay que destacar que el texto se limita a repetir el objetivo estratégico E de la EEAAE que hemos visto más arriba. Debemos dirigirnos a los indicadores para resaltar los siguientes aspectos:

- El indicador elegido para el objetivo estratégico E (pág. 34193 del BOE nº 77) trata de “evaluar la existencia y el impacto de los acuerdos y alianzas

---

<sup>16</sup> En total, según el texto legal, 27 indicadores y 44 componentes.

establecidos por los Servicios Públicos de Empleo en sus ámbitos de actuación”; y solo tiene un componente: “E.1.- Existencia de planes territoriales y sectoriales y de acuerdos de colaboración con los actores, entidades y otros agentes implicados, dirigidos a la activación e inserción en el mercado de trabajo”. La finalidad manifestada es “promover el establecimiento de planes territoriales de activación”. Entendemos que los Mapas de Empleabilidad son una herramienta perfecta para diseñar estos planes.

- Para el objetivo 2.2 (pág. 34195 del BOE nº 77), relacionado con el Eje-2. Formación, se crea un indicador con la finalidad de “promover la mejora de la formación profesional para el empleo”, aunque finalmente se explica que no es aplicable en este PAPE “por estar la normativa todavía en desarrollo”. De la misma manera que en el punto anterior, creemos que los Mapas de Empleabilidad pueden detectar carencias específicas por territorios.
- La finalidad del indicador asignado al objetivo 3.2 (pág. 34196 del BOE nº 77), relacionado con el Eje-3. Oportunidades de Empleo, es “medir el esfuerzo y la calidad de la promoción del empleo en la dimensión local”. Y, dentro del indicador, el componente 3.2.1 pretende evaluar la “existencia de planes, programas, acuerdos o instrumentos de colaboración con entidades locales, para el impulso y la promoción del empleo en la dimensión local”.
- El objetivo 4.3 (pág. 34197 del BOE nº 77), relacionado con el Eje-4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, no dispone de indicadores.

A la vista de esta forma de hacer la evaluación de las medidas incluidas en los PAPE, podemos afirmar que los Mapas de Empleabilidad serían una buena herramienta para el diseño de PAE y, además, colaborarían en la consecución de los objetivos propuestos.

Los PAPE para 2019, 2020, 2021 y 2022 siguen el mismo esquema y, fundamentalmente, hacen referencias similares al territorio, aunque en el último se incide en medidas dirigidas a territorios afectados por la despoblación.

### **3.1.2 MARCO DOCTRINAL**

Cualquier persona a la que se pregunte si cree que el lugar donde reside influye en su forma de vida o en sus probabilidades de encontrar trabajo, seguramente contestará que sí. Puede parecer una obviedad, pero esta certeza no debe despreciarse a la hora de analizar las dificultades con las que una persona desempleada se encuentra a la hora de buscar empleo, o, en general, en las transiciones empleo–paro y paro–empleo.

Como veremos más adelante, la gestión pública juega aquí un papel fundamental, por cuanto forma parte, junto con las políticas públicas, de la decisión

pública: la política es el “debe ser” –lo que está escrito, el texto normativo–, mientras la gestión se refiere a su operativización –la puesta en marcha de la decisión pública– (Muñoz, 2020, pág. 98)<sup>17</sup>. Ahora bien, en la práctica, puede existir la primera, pero fallar la segunda, o sea, que exista la ley, pero no se ponga en práctica.

Siguiendo a Moore (1998), el principal resultado de la gestión pública debe ser el “valor público” (valor generado por el Estado), por lo cual hay que intentar tratar a los individuos como ciudadanos y no como clientes, puesto que “la satisfacción ciudadana es la mejor forma de medir el valor público” (Muñoz, 2020, pág. 99).

Estos conceptos cobran una especial relevancia en materia de empleo, incluyendo la necesidad de tener en cuenta el territorio, puesto que existen normas que la regulan, se han creado unos servicios públicos que la gestionan, pero, en muchas ocasiones, no se aplican las primeras ni los segundos son efectivos, quizá por falta de voluntad para ello.

### **3.1.2.1 EL LUGAR DE RESIDENCIA COMO FACTOR DE EMPLEABILIDAD**

Berntson y otros (2006) entienden que los individuos se perciben más o menos empleables en función de distintos factores como el capital humano o el segmento del mercado laboral donde se mueven, pero también influyen la región de residencia y la situación económica, así como la necesidad de movilidad geográfica (Gamboa, 2013, pág. 26).

Hillage y Pollard (1998) resaltaron la compleja interacción de diferentes componentes para definir la empleabilidad, entre ellos los factores de contexto o la interacción de circunstancias personales y el mercado laboral, lo que los lleva a entender que la puesta en práctica de los activos (habilidades, competencias, cualidades, cualificación, etc.) depende en cierta medida de factores socioeconómicos externos, las circunstancias personales y la relación entre ambos (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 207-208).

El lugar de residencia vincula al individuo a un contexto socioeconómico, que será distinto según esté próximo o lejano a un centro industrial, que disponga de medios de transportes modernos o los desplazamientos resulten costosos en tiempo y dinero, por lo que desde él se pueda acceder con facilidad a una zona de prosperidad económica o no, que cuente con determinadas instituciones más cercanas o más distantes, que la sociedad donde se desarrolla sea abierta y fomente el emprendimiento o más bien cerrada y predisponga a la emigración, etc.

---

<sup>17</sup> La autora distingue en su obra distintos tipos de gestión pública y explica su evolución: modelo burocrático, modelo de nueva gestión pública, modelo de gobernanza, modelo de gobierno abierto, nuevo servicio público.



La posibilidad de acceder a los recursos que proporcionan las redes sociales (en forma de contactos relacionados con el mercado laboral) también tiene una dimensión espacial (Lindsay, 2009, pág. 27). La investigación llevada a cabo en EEUU por Wilson (1996) señaló que hay una relación directa entre la residencia en áreas desfavorecidas y la limitación del alcance y la calidad de las redes sociales a disposición de sus habitantes, lo que fue ratificado posteriormente en el trabajo de Reingold (1999); en este sentido, Perri 6 (1997) se refería a una *network poverty* (red de pobreza) que limita seriamente las oportunidades individuales en el mercado laboral (Lindsay, 2009, pág. 27).

Esta cuestión es relevante a la hora de adoptar una estrategia más vinculada al ámbito geográfico del mercado laboral, que combine diversos servicios para mejorar la empleabilidad a través del desarrollo del capital humano, fomentando la participación de la comunidad y la interacción social (Lindsay, 2009, pág. 34).

La combinación de personas desempleadas e inactivas en los mercados laborales es un factor importante para estudiar sus características: las primeras buscan empleo, las segundas, por diversos motivos, no. Sin embargo, se puede demostrar una correlación positiva entre las áreas con alto desempleo y alta inactividad económica, lo que evidencia un vínculo de ambos colectivos con la demanda laboral, y se observan dos procesos que interactúan: un patrón de diferencia entre los mercados laborales geográficos en el que el alto desempleo y la alta inactividad se correlacionan fuertemente, superpuesto a una tendencia temporal en la que la relación general entre desempleo e inactividad cambiaba (Creighton, 2007, pág. 76)<sup>18</sup>.

Sin embargo, Thijssen y otros (2008, pág. 174) consideran las características del contexto como una condición importante para el éxito del individuo en el mercado laboral, pero no como parte de la esencia de la empleabilidad. No obstante, si este contexto condiciona las posibilidades de éxito, debemos tenerlo en cuenta de alguna manera.

McQuaid & Lindsay (2005, pág. 207), por su parte, ilustran la influencia del contexto con el siguiente ejemplo: si los empleadores de una zona geográfica determinada discriminan en las selecciones de personal por lugar de residencia, género, etnia o edad, aunque los demandantes de empleo cumplan todos los requisitos para el puesto (habilidades y atributos personales), nunca serán contratados<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> En la revisión de trabajos al respecto, referidos a Reino Unido, se evidenciaba que con el aumento de la demanda laboral había disminuido el número de desempleados, pero, al mismo tiempo, había aumentado el de los inactivos; las respuestas a esta cuestión pueden ser dos: la condición de empleable se hizo más exigente y la población con desventajas en el mercado laboral no alcanzaba el nivel suficiente y se desanimaba, o bien se había producido un aumento de personas con discapacidades o enfermedades crónicas (Creighton, 2007, págs. 76-77).

<sup>19</sup> Es esta otra de las facetas que los Mapas de Empleabilidad propuestos en el presente trabajo pueden ayudar a enfocar, dentro del análisis del mercado de trabajo.

Al afrontar la definición de un modelo amplio de empleabilidad, reconocen que deben partir de tres componentes esenciales: factores personales, circunstancias personales y factores externos (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 208). Más adelante analizaremos los dos primeros, que se pueden asimilar a las aptitudes y las actitudes de los demandantes de empleo, ahora queremos destacar el último, porque, por una parte, los resultados de su influencia en los factores y circunstancias personales nos permitirán plantear una valoración de aquellas aptitudes y actitudes y, por otra, nos sirve de base para resaltar la importancia de estudiar las diferencias territoriales, tanto las que afectan a las aptitudes como las que lo hacen con las actitudes, o sea, la necesidad de crear la herramienta que hemos denominado Mapas de Empleabilidad.

En este modelo amplio de empleabilidad hay que tener en cuenta unos factores de demanda (de mano de obra), entre los que los autores destacan los del mercado laboral local: nivel y naturaleza de su demanda laboral (puede considerarse también regional o de otro ámbito), problemas por la ubicación, centralidad o lejanía de los mercados laborales locales respecto de centros industriales o generadores de empleo, niveles de competencia exigidos para los empleos; y también hay que contar con factores macroeconómicos, características de las vacantes que se puedan ofrecer y del modelo de selección de personal (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 213).

Las barreras que enfrentan quienes buscan empleo son distintas, pues, dependiendo de si residen en una zona urbana, rural o en zonas muy alejadas geográficamente de los centros de mayor dinamismo económico (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 206), y por ello hay que estudiar qué factores externos al individuo habrán de tenerse en cuenta para construir un concepto de empleabilidad que pudiera ser aplicado a todas las personas. Esas barreras pueden ser, entre otras, los escasos recursos para orientación profesional o la baja cualificación de los demandantes de empleo, pero no debemos olvidar el desarrollo socioeconómico en el ámbito local (por ejemplo, problemas de desaparición de empresas), para lo que la PE debería centrarse también en el desarrollo local y en el impulso a nuevos emprendedores (Navarro S. , 2018, pág. 293).

Blanch (1990, pág. 239) observó diferencias significativas al considerar la zona de residencia: en la comarca del *Barcelonès* parecían ser más empleables que en la del *Baix Llobregat*. Gamboa (2013, págs. 65-66), al referirse a los antecedentes contextuales de la empleabilidad percibida, analiza el segmento del mercado laboral<sup>20</sup> aportando la siguiente reflexión:

---

<sup>20</sup> Según la teoría del mercado laboral dual de Doeringer y Piore (1971), citada en este trabajo (pág. 65), los dos sectores serían: el primario, caracterizado por exigir una alta cualificación y proporcionar mejores condiciones; el secundario, caracterizado por lo contrario. Aunque cabría la interpretación inversa, en el sentido de que los trabajadores que se perciben altamente empleables consiguen trabajos de mayor calidad.

*Adicionalmente, la región de residencia y las fluctuaciones del mercado laboral son otros de los factores contextuales que afectan la percepción de empleabilidad, según el estudio desarrollado por Berntson et al. (2006). Sus resultados indican que las personas de la muestra que residían y trabajaban en áreas metropolitanas se percibían más empleables que aquellos que vivían en áreas menos pobladas y que el efecto de la región de residencia en la empleabilidad percibida era mayor en épocas de prosperidad económica que de recesión.*

Si la empleabilidad está afectada por estos factores externos al individuo, y uno de los principales es el lugar de residencia, parece coherente pretender conocer las características de las personas en cada localidad, zona, comarca, región, etc., para poder diseñar medidas de PAE adaptadas. Se puede considerar esencial, por ejemplo, definir las necesidades de formación ocupacional a nivel del territorio (Navarro S. , 2018, pág. 296).

Podría ser interesante dividir el mercado de trabajo en mercados locales, teniendo en cuenta, por ejemplo, el municipio, el grupo de ocupación y el sector de actividad (Álvarez y otros, 2013-b-, pág. 1). Desde este punto de vista, el SPE debería facilitar, a quienes buscan trabajo, información actualizada sobre las posibilidades de acceder a un empleo en función del área geográfica. En el análisis que hacen Álvarez y otros (2013-a-, pág. 25), se distingue entre clústeres de distinto tamaño: grande, mediano y reducido; parece que estos últimos no son importantes si tenemos en cuenta las colocaciones, aunque presentan una característica concreta: se parecen poco al resto.

Un factor importante para explicar las tendencias en los mercados laborales locales es la correspondencia entre oferta y demanda laboral, una relación dinámica que cambia con el tiempo, a través de la cual los empleadores transforman sus prácticas de selección, salarial, ubicación, etc., para adaptarse a la mano de obra disponible (Creighton, 2007, pág. 78). En el caso de mercados laborales británicos, las formas en que ese desajuste puede expresarse son [Escocia (2006) en Creighton (2007, pág. 78)]:

- Escasez de habilidades en ciertas ocupaciones: detectada porque se quedan vacantes sin cubrir y porque se puede observar la carencia de ciertas habilidades entre los empleados de esas ocupaciones.
- Vacantes sin cubrir en algunas ocupaciones y en algunas localidades: puede deberse a escasez de habilidades en la fuerza laboral o por bajos salarios y malas condiciones de empleo.
- Brechas de habilidades: los empleadores detectan que la fuerza laboral de su mercado no tiene las suficientes.

Jansen (2016, págs. 7-8) ofrece las conclusiones del informe *New Skills at Work*<sup>21</sup>, especificando lo siguiente:

*El informe identifica un margen considerable para la mejora de la coordinación a nivel local. Un objetivo primordial en este sentido debería ser fortalecer la coordinación entre el SPE y los servicios sociales locales. Las regiones podrían seguir el ejemplo del País Vasco y transferir la gestión de los subsidios de asistencia social al SPE regional. Otra opción interesante sería la creación de centros especializados para la reinserción de los desempleados de larga duración con representantes de todas las autoridades pertinentes y sus socios. La proximidad física fomenta el trabajo en equipo y puede facilitar el diseño de itinerarios individuales que involucren a especialistas de diferentes campos.*

Y termina las principales recomendaciones con la idea de que las CCAA han de experimentar soluciones y evaluarlas cuidadosamente para identificar los mejores programas (Jansen, 2016, págs. 8-9).

En cuanto a diferencias por CCAA, también debemos incluir los resultados de la investigación realizada por Aldás y otros (2018), que analiza la empleabilidad de los titulados universitarios relacionándola con la universidad, y que detecta la influencia del entorno (págs. 216-219):

- “El éxito final de la inserción de los egresados de una universidad también viene sustancialmente condicionado por su entorno económico y laboral”.
- Tiene un peso importante “el contexto económico y laboral de las comunidades autónomas en las que las instituciones se desenvuelven y hacia el que se dirigen en primer lugar la mayoría de los estudiantes cuando se gradúan”.
- En la investigación se han utilizado tres indicadores para analizar la contribución de las universidades a la empleabilidad: tasa de afiliación, tasa de adecuación, bases medias de cotización<sup>22</sup>, de las que debemos resaltar por su relación con el entorno:
  - Tasa de afiliación: “Las variables con mayor capacidad explicativa del éxito en la inserción al año de egresar tienen que ver, fundamentalmente, con el entorno territorial”, aunque los resultados a los cuatro años de egresar son similares, presentan algunos matices.

---

<sup>21</sup> *New Skills at Work in Spain* (presentado como “El Futuro del empleo en España”) fue una iniciativa de FEDEA en colaboración con *JPMorgan Chase & Co.* Se trataba de un programa que representaba un compromiso global de 250 millones de dólares con una duración de cinco años, cuyo objetivo era identificar estrategias y soluciones que ayudaran a mejorar la infraestructura del mercado de trabajo y el desarrollo de mano de obra experta a nivel mundial. Consultado el 7/2/2019 en: <http://nsaw.fedea.net/>.

<sup>22</sup> Extremadura ocupa el puesto 17º (de 19) en tasa de afiliación, el 15º en tasa de adecuación y el 19º en base media de cotización, debido, según los autores, a una alta tasa de paro y a un menor PIB per cápita. Se pueden consultar los resultados en Aldás y otros (2018, págs. 127-129).

- Bases medias de cotización: las probabilidades de desarrollar una carrera exitosa y de tener mejores salarios aparecen tras un período más o menos largo, y cuando lo hacen están relacionados “con ciertos rasgos de las universidades y de su entorno”. Por ello, “a corto plazo la capacidad del entorno de ofrecer ocupaciones cualificadas no tiene un efecto positivo sobre las bases de cotización, pero a medio plazo la estructura de ocupaciones es un factor determinante de las mismas”.
- El entorno económico y laboral de la universidad favorece la inserción de los titulados de las universidades situadas en las zonas más dinámicas y que pueden ofrecer más empleos cualificados. Las universidades públicas pueden transmitir una imagen de titulados poco empleables que realmente se debe a circunstancias de un entorno poco favorable. Por el contrario, las privadas suelen estar “localizadas en las principales áreas metropolitanas de las regiones más prósperas”.

La CA de residencia, sin embargo, no resulta significativa para la adecuación entre empleo y formación (ajuste vertical), pero sí el entorno (pág. 91), que, para el ajuste horizontal, es decir, entre el empleo y la formación específica en que se titula, resulta significativo: la tasa de paro regional aporta +10% (pág. 95).

Utilizando la valoración subjetiva de los egresados al analizar la utilidad del título para la inserción, o sea, teniendo en cuenta el efecto que ellos mismos atribuyen a sus estudios universitarios, también aprecian los investigadores la importancia e influencia de la CA de residencia, ya que “tanto la tasa de paro como el indicador de rendimiento global del sistema universitario resultan significativos (efectos marginales de  $-0,13$  y  $0,16$ , respectivamente)” (pág. 104).

Asimismo, la investigación analiza la influencia de distintas variables en la calidad del empleo que los egresados consiguen, encontrando la influencia del entorno en algunas de ellas (págs. 96-101):

- Jornada: tiempo parcial o completo. “La comunidad de residencia resulta significativa, con diferencias entre comunidades de hasta 11 puntos, indicando la relevancia de los factores de entorno regional”; la tasa de paro regional aporta un efecto marginal de  $-0,17$ . De la misma manera, “la variable de sistema universitario regional” también resulta significativa, apareciendo diferencias de hasta 13 puntos porcentuales.
- Tipo de contrato: indefinido o temporal. La tasa de paro regional aporta un efecto marginal de  $-0,50$ ; se encuentran diferencias de hasta 17 puntos porcentuales según el sistema universitario regional.
- Salarios. El efecto marginal de la tasa de paro regional es  $-0,60$ ; el sistema universitario regional ofrece diferencias de hasta 20 puntos porcentuales;

además, el indicador regional de rendimiento del sistema universitario resulta significativo, con un efecto marginal de 0,21.

Concretamente, el efecto que las características del entorno producen sobre los salarios es distinto en el corto y el medio–largo plazo: al contrario de lo que se podía pensar, no tiene influencia relevante para el primero (al año del egreso), sin embargo, “pasa a ser un factor determinante con el transcurso del tiempo” (pág. 149). Los investigadores han trabajado con la base media de cotización y la demanda de ocupaciones cualificadas: “Al explicar las diferencias en las bases medias de cotización se observa que, a corto plazo, la capacidad de absorción de ocupaciones cualificadas del entorno no tiene un efecto positivo sobre esta variable pero, sin embargo, a medio plazo la estructura de ocupaciones es un factor determinante” (pág. 154).

En definitiva, es necesario tener en cuenta el “contexto macroeconómico, laboral, sociopolítico y académico” a la hora de diseñar actuaciones para que las universidades puedan ayudar a los estudiantes, tanto en cuanto a la mejora de su empleabilidad como en la gestión de su carrera, sin olvidar la adaptación al perfil de cada uno (pág. 200).

Entendemos que sería útil conocer las características de empleabilidad de los distintos territorios dentro de la propia región. La elaboración de mapas específicos que incluyan el tipo de empleabilidad de quienes buscan trabajo, desagregando los resultados por sexo, edad, estudios, ramas de actividad, etc., permitiría analizar la situación de zonas y colectivos, así como realizar estudios sectoriales para profundizar en las causas del desempleo y en las necesidades puestas de manifiesto por los demandantes de empleo (Román & Centella, 2016, pág. 67).

Para trabajar con el concepto de empleabilidad podrían utilizarse dos formas de operacionalización, según Gamboa y otros (2007): utilizando indicadores objetivos tanto para factores personales como del mercado laboral, o mediante una valoración subjetiva del propio individuo de esos dos tipos de factores y su interacción (Núñez-Barranco, 2016, pág. 71).

El funcionamiento del mercado laboral, o, más bien, de los mercados laborales, ha sido estudiado ampliamente, aunque los análisis no suelen contar mucho con la empleabilidad. Una forma de estudiarlos es observando los movimientos de las personas dentro de ellos (los individuos serían descritos como existencias; nos referimos a un análisis de stocks y flujos): habrá poblaciones determinadas, como las personas desempleadas, que durante el período a estudiar fluirán de cierta manera, unas veces algunos individuos saldrán del mercado, otros entrarán y otros se moverán dentro de él (Creighton, 2007, pág. 64). Estos flujos serán distintos según el ámbito geográfico que analicemos.

Otra forma de estudiar el mercado laboral es observándolo como una totalidad dinámica, utilizando las denominadas Cuentas del Mercado Laboral, que según la visión de Bailey y Turok (2000) representan los cambios en el número de trabajos en una localidad, y los totales en el empleo, teniendo en cuenta los desplazamientos, la migración y los cambios entre el desempleo y la inactividad (Creighton, 2007, pág. 64). Turok y Edge (1999) y la *Alliance for Regional Aid* (2000) distinguieron un concepto relacionado: la brecha laboral, que se puede definir como la cantidad de trabajos adicionales necesarios para emplear toda la mano de obra disponible en un área determinada, lo que es útil si lo tomamos como una cifra total para fines macroeconómicos y políticos (Creighton, 2007, pág. 64). Layard (1986) y Hogarth y Wilson (2003) se referían a esta situación como desajuste entre la oferta y la demanda, que es un factor significativo en los niveles de desempleo, y Green y Owen (2002) lo describían más específicamente como desajuste geográfico, caracterizado por que hay vacantes sin cubrir y escasez de trabajadores en una región y trabajadores desempleados en otra (Creighton, 2007, págs. 64-65).

Esta forma de estudiar el mercado laboral permite plantear políticas regionales, analizando los motivos de una demanda local baja y las características de la oferta de mano de obra en la zona. Ahora bien, si como nos dice el autor, en esos estudios no se tiene en cuenta la empleabilidad, ¿a qué cuestiones se dirigen esas políticas?, ¿se tratarían los problemas de oferta y de demanda exclusivamente desde la economía? Como veremos más adelante, la empleabilidad debe ser estudiada desde diversas disciplinas, porque el ámbito económico no permite observarla en su totalidad.

Por último, una reseña para la era post COVID-19: con el teletrabajo se va a abrir la posibilidad de contratar, de una forma relativamente fácil, trabajadores en otros países, sin que la empresa aprecie diferencias sustanciales en el desarrollo de la actividad de aquellos (García S. , 2017)<sup>23</sup>. Ahora bien, esto no significa que los Mapas de Empleabilidad dejen de ser importantes, sino, más bien al contrario, se convierten en una herramienta fundamental porque se abre de una forma insospechada hasta ahora el campo de actuación de los departamentos de recursos humanos y, en nuestro caso, el de los SPE, que deberían conjugar esta globalización de los mercados laborales con sus funciones de intermediación laboral y gestores de PAE. La formación aumenta su influencia en la empleabilidad y, por tanto, en sus mapas.

### **3.1.2.2 EL ÁMBITO LOCAL DE LA POLÍTICA DE EMPLEO**

En general, la gestión pública territorial debería tener un enfoque integral, basado en la interacción del Estado, la instituciones, el sector privado y la comunidad para llevar a cabo acciones conjuntas y coordinadas, con el objetivo de articular “la

---

<sup>23</sup> Consultado el 15/5/2020.

acción común en un territorio determinado por características específicas e identificado en sus propósitos”; se trataría de pasar de una lógica vertical, sectorial y centralista, a otra horizontal, de redes y con el territorio como espacio apropiado [Gallicchio (2004, 2010a, 2010b) y Medina (2008) en (Muñoz, 2020, pág. 114)]<sup>24</sup>.

De los distintos tipos de modelos, estrategias e instrumentos para la gestión pública territorial, se puede destacar el de la Gestión Social Integral (GSI), al que se refiere Medina (2008), articulado a los modelos de gestión pública participativa y de gobernanza, que pretenden establecer relaciones coherentes y complementarias entre el Estado y la sociedad civil, considerando fundamental la participación comunitaria en el diseño de las políticas públicas y en su territorialización; a este respecto, Gallicchio (2010) considera que en un ámbito central se marca el rumbo y en el local se ejecuta, por lo que se puede afirmar que “las políticas territoriales son políticas nacionales y territoriales convergentes, donde la articulación se genera desde los actores locales, a modo de una gestión colaborativa, que propicia interacciones más horizontales entre los diferentes actores que intervienen en el territorio” (Muñoz, 2020, págs. 114-120).

En el ámbito local se resalta la necesidad de una descentralización desde la CA, ya que sus propios servicios de empleo no pueden programar a largo plazo “porque siempre están al albur de que se les concedan, o no, los programas que las administraciones superiores saquen a concurso y dichos programas pueden no responder a necesidades reales del territorio, sino a intereses políticos de orden superior, a decisiones alejadas del territorio o a que autoridades superiores decidan recortar los recursos de los programas o bien dedicarlos a otra cosa” (Navarro S. , 2018, pág. 287)<sup>25</sup>.

Los programas incluidos en las PAE deberían caracterizarse, desde el ámbito local, por la flexibilidad, tanto en su “diseño, estrategia e implementación, como en la elección de destinatarios y en la gestión presupuestaria”, lo que, desde el punto de vista de los responsables municipales, significaría acometer una descentralización de esos programas en todas sus facetas –presupuestaria, organizativa, de diseño e implementación y estratégica– (Navarro y otros, 2018, págs. 73-74). Actualmente, los gobiernos municipales carecen de atribución competencial formal, a pesar de que la LE, como hemos dicho, dedica un artículo a la dimensión local, y se quejan de deficiencias en cuanto a la coordinación entre administraciones para facilitar la labor de aquellos en

---

<sup>24</sup> La autora ofrece información sobre varios modelos de gestión pública (ver Nota al Pie 17).

<sup>25</sup> La existencia de órganos administrativos, organismos y departamentos públicos que se nombran a sí mismos servicios de empleo, o que incluyen en su denominación referencias a este servicio, es una muestra clara de ineficiencia. El SPE en España es una parte del SNE, y solo se denominan así al estatal y a los autonómicos. El resto, o bien hacen la competencia a estos o bien duplican los servicios, y el gasto. Esperemos a la nueva LE para ver cómo enfoca este asunto.



el territorio: la incorporación de los entes locales en el diseño de sus PAE no se ha producido (Navarro y otros, 2018, págs. 21-22)<sup>26</sup>.

No se trata de un problema de recursos, sino de falta de autonomía local y de legislación para ello (Navarro y otros, 2018, pág. 79); solo se tiene en cuenta la dimensión local para cumplir algunos objetivos de la PE, cuando son los gobiernos locales quienes mejor conocen su territorio y sus dinámicas, y, por tanto, pueden adaptar los servicios de empleo en él mediante un uso más eficiente y equitativo de los recursos, e incluso aportar medidas innovadoras adaptadas a ese contexto (Navarro y otros, 2018, pág. 87) y (Miguélez, 2018, pág. 159)<sup>27</sup>.

La descentralización hacia los entes locales, según el estudio realizado por Miguélez (2018) en Cataluña, presenta los siguientes retos: definir el territorio, introducir las PAE en los objetivos políticos locales e incentivar el desarrollo local y la capacidad del territorio para convertirse en motor económico (pág. 159).

En este sentido, Carratalá y otros (2019, pág. 89) consideran necesario “realizar diagnósticos territoriales para lograr políticas de fomento del empleo efectivas, pero también que gocen de significado y de legitimidad para la ciudadanía”. Los autores utilizaron el planteamiento de Hermsilla (2017, pág. 4) en cuanto a considerar los mercados laborales locales–territoriales como la unidad básica para analizar la situación laboral en el territorio (Carratalá y otros, 2019, pág. 79)<sup>28</sup>.

La existencia de diversos mercados de trabajo, asociados a realidades sociolaborales diferentes, que pueden encontrarse dentro de un mismo territorio, sea regional, estatal o internacional, es una realidad que debe ser reconocida desde el punto de vista político para analizar el posible conflicto político–institucional; tanto aquel reconocimiento como este conflicto son determinantes, junto con los propiamente sociolaborales, de la intervención de los poderes públicos, a través de las PAE, en el mercado laboral (García M. B., 2019, pág. 33).

Cuando estos programas se centran exclusivamente en actuaciones sobre el individuo, como acciones de formación o búsqueda de empleo, se puede observar que su éxito difiere significativamente entre regiones, lo que se considera una debilidad del concepto de empleabilidad (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 205). Este tipo de políticas

---

<sup>26</sup> Sin embargo, en Dinamarca se intensificó, a partir de 2007, la descentralización de los servicios de empleo, pasando a ser locales, y esto supuso, en primer lugar, el debilitamiento del poder de los sindicatos, y, en segundo, que el gobierno central asumiera poder sobre asuntos que antes gestionaban los sindicatos [Larsen (2009) en (Martín & Tovar, 2019, pág. 6)].

<sup>27</sup> El hecho de descentralizar al ámbito local no quiere decir que desaparezcan posibles influencias políticas sobre las PAE, solamente cambia el poder desde el que esas influencias se interponen.

<sup>28</sup> Utilizan el enfoque teórico y metodológico que la UE denomina “Estrategia de Especialización Inteligente”, considerada “pilar fundamental para el desarrollo regional y territorial de todos los estados miembros”. Consiste en un sistema de “toma de decisiones *bottom up*, de forma participativa, inclusiva e innovadora” (Carratalá y otros, 2019, pág. 79).

no tienen en cuenta las características del territorio donde la persona desempleada ha de desenvolverse: problemas de desplazamiento, actitudes de los empresarios, demanda de la economía local...<sup>29</sup> Desde este punto de vista, se ha criticado que las políticas del mercado laboral, dirigidas desde la UE, han carecido de conexión con las necesidades o capacidades de los ciudadanos o territorios a los que se dirigen (Manzanera, 2018, pág. 346).

Navarro y otros (2018, págs. 26-27) detectan cuatro debilidades fundamentales en el sistema español de PAE: deficiente coordinación, escasa vinculación con la realidad, poca financiación y falta de evaluación del impacto.

En definitiva, el ámbito geográfico es un factor importantísimo para el diseño de la PE y, como instrumento de ella, las PAE. De ahí que la propia LE dedique un artículo a su dimensión local. Así, por ejemplo, si nos referimos a la formación (que consume gran cantidad de fondos destinados a esas políticas), se observa bastante diversidad territorial en cuanto a la adecuación de contenidos y las acciones que en su ámbito se desarrollan en programas de acompañamiento (apoyo y orientación para la búsqueda de empleo), lo que es una muestra más de que el diseño de los programas ha de adecuarse a las necesidades tanto de las personas destinatarias como del territorio donde se desarrollarán las medidas (Ayala y otros, 2016, pág. 247).

Además, se observa que existen diferencias entre los colectivos protegidos por programas gestionados desde servicios sociales, y aquellos que se benefician de las PAE, porque estos son más empleables<sup>30</sup>, lo que genera cierta fragmentación de estas políticas y promueve más desigualdad territorial –sobre todo a PLD– (Ayala y otros, 2016, pág. 247). De hecho, si tenemos en cuenta las características socioeconómicas de las personas beneficiarias de las prestaciones por desempleo, se observan diferencias en cuanto a su distribución por CA y la incidencia en cada una, lo que se explica por las diferencias en estructura productiva (que da lugar a una composición sectorial y ocupacional del empleo diferente) y la dinámica del mercado de trabajo (distintos niveles de ocupación, desempleo o tasa de temporalidad) (Ayala y otros, 2016, pág. 125).

El desajuste que se puede producir entre la oferta y la demanda de mano de obra (trabajadores y empleadores, respectivamente) en un mercado laboral determinado (local, comarcal, regional, nacional, internacional) tendrá su origen en determinados factores, uno de los cuales puede ser que la oferta no proporcione las habilidades que la demanda requiere. En cualquier caso, habrá puestos que se queden sin cubrir por ese

---

<sup>29</sup> En un estudio de los mercados laborales de dos ciudades, se observó un contraste potencialmente interesante en cuanto a problemas de empleabilidad, porque las personas encuestadas manifestaron problemas prácticos en función del mercado laboral en el que trabajaban (Creighton, 2007, pág. 91).

<sup>30</sup> Los autores se refieren a programas de servicios sociales muy concretos para colectivos en exclusión social que ni siquiera están en condiciones de buscar empleo.

motivo, y por eso es tan importante realizar un diagnóstico ajustado al territorio estudiado, pues las políticas que se necesiten podrán ser distintas en unos ámbitos y en otros. Así, en los mercados laborales donde hay un alto nivel de desempleo (la demanda es baja), el desajuste de habilidades tendrá un significado diferente (menor) en comparación con aquellos donde hay menos desempleo (Creighton, 2007, pág. 65).

La utilización de la empleabilidad puede ser útil para evaluar los mercados laborales territoriales, procurando averiguar cuáles de las habilidades que en ella se incluyen faltan a la mano de obra, cuáles vienen requiriendo los empleadores y qué desajustes se están produciendo (Creighton, 2007, pág. 66)<sup>31</sup>.

En este sentido, se plantea que sean los agentes locales quienes adapten las directrices (para el diseño, la implantación y gestión de las medidas enmarcadas por la PE) a las necesidades del territorio (Rebollo & Muñoz, 2017, pág. 129). Se podría afirmar que “la promoción económica y los servicios de empleo de los ayuntamientos deben ser un eje básico de las políticas locales” (Navarro S. , 2018, pág. 297).

En ese mismo sentido, Aldás y otros (2018, pág. 214) consideran que para mejorar la inserción laboral de los titulados también es necesario un crecimiento económico sostenido y vigoroso, diseñar políticas que contribuyan a un mejor funcionamiento del mercado de trabajo y un cambio del tejido productivo hacia una economía basada en el conocimiento.

Pero es que el SPE también se puede considerar uno de estos agentes locales, y es a quien correspondería el papel principal de patrocinador coordinador del resto de interlocutores. Son ellos a quienes la LE (art. 19) reconoce las competencias en materia de intermediación laboral y PAE.

Según Fernández (2015), las entidades locales, a través de acuerdos con las CCAA y por delegación, estaban creando sus servicios de empleo, dotándolos de estructura y funciones similares a los SPE, para trabajar en su ámbito geográfico (Alujas, 2018, pág. 82).

El trabajo de McQuaid y otros (2007, págs. 82-84) recoge algunos datos sobre España, entre los que destacamos la mejora en la adaptabilidad a necesidades locales y el desarrollo de modelos regionales, aunque, por otra parte, los autores destacan la generación de contradicciones en algunas áreas, lo que ha conducido a la superposición de responsabilidades. De hecho, parece haber identificado una mejora en calidad y eficiencia en la provisión de servicios que ha cambiado “los servicios de empleabilidad” en España, pero el elevado número de organismos con competencias en esta materia

---

<sup>31</sup> En este mismo trabajo, el autor reconoce que la empleabilidad no suele utilizarse en este tipo de estudios porque “no hay formas simples de medirla”, y a nivel agregado es más difícil: habría que utilizar indicadores como *proxies*, pero sería imprescindible “establecer claramente el significado del término” para saber cuáles podemos usar (Creighton, 2007, pág. 66).

ha llevado a confusión y fragmentación. Destacamos aquí dos cuestiones importantes, de las claves que se dan en el análisis de la situación española al respecto:

*Existe cierta evidencia de que las estructuras tripartitas que asesoran sobre estrategias de empleabilidad tienen un valor agregado (especialmente a nivel regional) al enfocar más los programas en las condiciones específicas dentro de los mercados laborales locales y garantizar una mayor aceptación y cooperación de los sindicatos y empleadores.*

*La coordinación entre los gobiernos centrales y regionales, y sus respectivas organizaciones asociadas, es deficiente y el intercambio de información (sobre clientes, resultados, programas y su desempeño) es débil. Hay una gran cantidad de proveedores de empleo, financiadores y marcos de acción, lo que socava la coherencia de los servicios y conduce a la duplicación y la confusión sobre la responsabilidad. En el nivel más básico, la existencia de dos estructuras, a veces paralelas y otras superpuestas, ha resultado inútil. Si bien son necesarias estructuras de gobernanza regional sólidas para tener servicios locales receptivos, los SPE paralelos que operan a nivel regional han resultado en la duplicación de servicios, inconsistencias y una falta de claridad sobre roles, responsabilidades y liderazgo.*

La literatura sobre la complejidad de la gobernanza territorial y su relación con las políticas sociales ha distinguido entre (Hernández & Ramos, 2017, pág. 9):

- Componente decisonal: “Más político y que hace referencia al nivel de gobierno que posee la competencia y tiene capacidad para legislar”.
- Implementación: “De carácter administrativo y que se refiere a la responsabilidad sobre la gestión, provisión y aplicación”.
- Componente fiscal: “En referencia a quienes son responsables de la financiación de las iniciativas (Humer, 2013: 152-154; López-Santana, 2015: 24-25)”.

La construcción de capacidad administrativa para aplicar a nivel local las PAE necesita unos recursos, cuya fuente suele ser el FSE, que, de esta forma, también “representa un incentivo para la cooperación intergubernamental (López-Santana, 2016: 121-122)”, pues el gobierno central se encarga de administrar aquellos (a través de la UAFSE), así como de controlar y evaluar las medidas; este control central suele ser más flexible que el que se lleva sobre los fondos estatales (Hernández & Ramos, 2017, pág. 11).

Desde este punto de vista, “la concertación territorial puede ser un gran instrumento de actuación” para mejorar el funcionamiento del SNE, incluyendo al

ámbito local con corresponsabilidad, y para ello debe ser el resultado “de las dinámicas reales del territorio no de la utilización de regla y compás por parte de las administraciones superiores” (Navarro S. , 2018, pág. 290).

Por su parte, la Universidad debería constituir una parte de esa concertación, ya que actualmente, además de contar con servicios de empleo y orientación (como veremos más adelante), están involucrándose con fuerza en la mejora de la empleabilidad y el aumento de las probabilidades de inserción laboral de sus estudiantes. El trabajo ya mencionado de Aldás y otros (2018, pág. 207) reconoce que las universidades localizadas en áreas más competitivas, que ofrecen más oportunidades de inserción laboral a los titulados, se benefician tanto por unas sinergias más intensas con el tejido productivo (más recursos financieros, mayor capacidad para atraer y retener talento), como por la influencia positiva del entorno para la inserción. En este caso, parece mostrarse una gran influencia entre las políticas económica, de educación y de empleo, constituyendo el entorno un factor determinante en el éxito de sus medidas, que deberían coordinarse desde los tres ámbitos.

Una cuestión importante para encuadrar la actuación de los SPE en este contexto es definir a qué territorio nos referimos. Como definición socio–económico–política, se entiende por territorio homogéneo: “Allí donde hay una administración pública que junto con los actores sociales y políticos, empresas establecidas, trabajadores y trabajadoras disponibles que residan en ese territorio, donde el tamaño demográfico permite que se haga realidad la cuádruple hélice: Administración pública, Empresas, Ciudadanía y Centros de conocimiento, como motor del desarrollo y la innovación territorial” (Navarro S. , 2018, pág. 285).

En Extremadura, la distribución territorial de los Centros de Empleo reúne estas características (en España, todas las que fueron denominadas Oficinas de Empleo): alcanzan una zona donde claramente se hace realidad la “cuádruple hélice”. Por esto, los Mapas de Empleabilidad deberían elaborarse por cada uno de los Centros, sin perjuicio de que pudieran desagregarse sus resultados por localidad o, en ciudades más grandes, incluso por código postal.

Es en el territorio homogéneo donde se llevaría a cabo la relación entre oferta y demanda de trabajo, y la administración captaría mejor las necesidades de ambas, pudiendo mediar entre ellas tanto incentivando la demanda –empresas– como preparando adecuadamente la oferta –trabajadores– (Navarro S. , 2018, pág. 285). Aquí entra en juego una parte que atañe al ámbito político, y que es muy importante: la descentralización de las PAE, lo que implica definir el territorio, aunque esta definición no tiene que coincidir con la división administrativa (Navarro S. , 2018, pág. 299).

Las dificultades de inserción laboral derivadas de las distintas estructuras productivas afectan a territorios dentro de un mismo país; tanto el nivel de renta como

la especialización productiva influyen en las oportunidades de empleo de calidad, según la región o zona de residencia o estudios (Aldás y otros, 2018, pág. 206): “Las diferencias actuales entre comunidades autónomas españolas son sustanciales”.

Reig y otros (2017) detectaron que determinados entornos territoriales se pueden adaptar mejor que otros al “nuevo escenario tecnológico y competitivo, basado en el uso cada vez más intensivo del conocimiento”, lo que sin duda producirá un incremento, en sus mercados laborales, de trabajadores con cualificaciones específicas, provocando que la empleabilidad de quienes buscan empleo aumente o disminuya en función de la formación, tanto general como específica, que puedan aportar (Aldás y otros, 2018, pág. 45).

Por su parte, “la especialización productiva del entorno condiciona la inserción de los titulados, pues la presencia de ocupaciones cualificadas es muy distinta en cada uno de los sectores y, dado el peso de los mismos en las distintas economías, también en los países” (Aldás y otros, 2018, págs. 205-206).

Como hemos visto, la PE debe desarrollarse “dentro de las orientaciones generales de la política económica” (artículo 1 LE), y esta es la encargada de conocer tanto las estructuras como la especialización productiva; pero, como estamos viendo, ambos parámetros económicos afectan al desarrollo de los territorios, entendidos estos de una forma o de otra, más general o específica. Por lo tanto, las medidas de la PE han de diseñarse en función de un entorno profundamente afectado por la política económica, que marca la situación en la que se encuentran las estructuras y especialización productivas, pero también el desempeño del mercado laboral.

El artículo 1 de la LE especifica, asimismo, que el conjunto de decisiones en el que consiste la PE tiene “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 y a la debida protección de las situaciones de desempleo”, y, dada su dimensión local (artículo 4 LE), debe ajustarse “a las necesidades del territorio, de manera que favorezca y apoye las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local”. A este respecto, el Capítulo Segundo del trabajo de Aldás y otros (2018, págs. 57-111), *Determinantes de la inserción de los titulados en España*, incluye los resultados de las pruebas econométricas realizadas, según las cuales el entorno es relevante a la hora de encontrar empleo, que este sea adecuado al nivel de estudios y, además, se ajuste a la titulación (calidad en el empleo). En este caso, el entorno englobaría la CA de residencia, su tasa de paro y su sistema universitario:

- La tasa de paro regional aporta un efecto marginal negativo y sustancial en cuanto a la probabilidad de encontrar empleo (-0,40) y en la rapidez para hacerlo (-0,23) (pág. 81).

- El sistema universitario en el que se estudió ofrece hasta 10 puntos porcentuales de diferencia entre distintas CA (pág. 85).
- Para la duración del empleo, la tasa de paro regional también tiene un efecto marginal significativo y negativo (-0,43) (pág. 87), y el sistema universitario en el que estudió aporta hasta 15 puntos porcentuales entre distintas regiones (pág. 89).

Los autores llegan a la conclusión de que “la variable más relevante con diferencia para el acceso al empleo resulta ser la titulación cursada, seguida a distancia por los efectos ligados al entorno regional” (pág. 89).

El acercamiento al territorio implica dar más libertad a los actores políticos locales para decidir programas y actuaciones en función de las características de los demandantes de empleo, los tipos de empleo y el tejido productivo del territorio; aunque, en todo caso, siguiendo las directrices de los gobiernos regionales y del estatal (Navarro S. , 2018, pág. 286). Parece que a este respecto se ha producido algún avance: el reparto de aportación de fondos ha pasado de un 80% de recursos estatales y un 20% del FSE a una proporción 60-40%, lo que, en base a la flexibilidad en la gestión y un menor control en cuanto a los recursos del FSE, ha permitido a las CCAA llevar a cabo actuaciones innovadoras, adaptadas al territorio (Hernández & Ramos, 2017, pág. 14).

Las políticas y estrategias locales y regionales pueden estimular la demanda de mano de obra a través de posibilitar inversiones y la creación de nuevas empresas, con lo que podemos afirmar que las políticas que afectan a los mercados laborales locales pueden reducir el paro de larga duración (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 213). Sin embargo, tanto en OCDE (2003) como en Graziano y Raué (2011) leemos que en aras de “una mayor eficacia y eficiencia en la gestión de los sistemas de protección por desempleo” así como para abaratar costes, en contextos de crisis económicas se puede tender a medidas centralizadoras (Hernández & Ramos, 2017, pág. 8).

Ejemplos de la importancia del papel que juegan el territorio y la administración local son países como Dinamarca, Alemania y Holanda, que han vinculado, desde la década de los noventa del siglo pasado<sup>32</sup>, los servicios sociales y los de ocupación locales; algunos países escandinavos también parecen hacer avances a este respecto (Navarro S. , 2018, pág. 287).

El estudio sobre PAE en la UE, realizado por González-Blanch y otros (2017, pág. 187), analiza 579 medidas, entre las que podemos destacar, para el tema que nos ocupa, la implantada en Lituania, denominada *Local employment initiatives*: incentivos a la contratación en áreas geográficas donde las tasas de desempleo han superado el nivel

---

<sup>32</sup> Para hacer la lectura algo más amena y evitar iteraciones, se va a obviar la especificación “del siglo XX” o “del siglo pasado”, por lo que cuando recurramos a expresiones como “década de”, “los años” o similares hay que entender que nos referimos al siglo XX.

nacional, se trata de ayudas financieras (subvenciones) dirigidas a la contratación de personas pertenecientes a colectivos vulnerables, sobre todo PLD, con el objetivo de “reducir las disparidades territoriales de desempleo”. Asimismo, el estudio incluye la medida *Freedom tax zones jobs* o *franc Jobs* (Francia), dirigida a fomentar la contratación de jóvenes que residen en zonas desfavorecidas.

La cuestión es: ¿hasta dónde debe llegar la descentralización hacia el ámbito local? Actualmente, existen distintas administraciones haciéndose la competencia en materia de empleo<sup>33</sup> o mezclando el ámbito político con el técnico. En España, la intervención de entidades nacionales, regionales, provinciales y locales requiere una coordinación de la que parece que se carece hasta ahora. Una propuesta puede ser la creación de centros de activación como los alemanes o el *Werkpleinen* de Países Bajos, “donde los demandantes de empleo pueden reunirse con representantes de todas las entidades pertinentes”, facilitándose la coordinación y fomentando el diseño de soluciones personalizadas, según las competencias de cada institución (Jansen, 2016, pág. 71). El autor de este trabajo considera necesario reducir la fragmentación y superposición de los programas por parte de las CCAA<sup>34</sup>.

Nosotros creemos que deben ser los SPE quienes promuevan la colaboración y coordinen a los agentes locales, utilizando la herramienta Mapas de Empleabilidad, que deberá ofrecer datos objetivos sobre las características de los demandantes, de los que se derivarán conclusiones muy interesantes, como veremos más adelante, sobre sus aptitudes y actitudes para la búsqueda de empleo. Es decir, se debe tender a eliminar visiones subjetivas que, a veces, por estar demasiado cerca del objeto de análisis, pueden plantear objetivos erróneos, persiguiendo resultados a cortísimo plazo en lugar de una mejora real de las condiciones en las que se desenvuelven la oferta y la demanda de trabajo, lo que, en bastantes ocasiones (por no decir en todas), acaba perjudicando, sobre todo, al colectivo de personas paradas que buscan empleo.

### **3.1.2.3 LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE PERFILADO ESTADÍSTICO**

Los estudios del mercado laboral basados en stocks y flujos se han utilizado para describir la dinámica del grupo de desempleados o inactivos, analizando las características de quienes pasan de un estado al otro, de forma que, por ejemplo, siguiendo a Daniel (1990), Young (2001) y Manning (2005), se analiza qué tipo de trabajadores tienen más probabilidades de abandonar el desempleo después de un período corto de tiempo, cuáles tienen más probabilidades de permanecer mucho tiempo o pasar a inactivos; de esta forma, la empleabilidad se considera como un factor

---

<sup>33</sup> Por ejemplo, Ayuntamientos, Diputaciones y SPE actuando en el mismo territorio.

<sup>34</sup> Se refiere a que se implementen programas prácticamente iguales a nivel regional, provincial y municipal.



potencial que puede medirse mediante una variable disponible regularmente, valorada como nivel de habilidad o habilidades básicas (o una combinación), a modo de *proxy*, lo que permite observar las tendencias tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda (Creighton, 2007, pág. 64). En este caso, se le da a la empleabilidad una función econométrica, entendiéndola como la probabilidad de salir del desempleo o de entrar en él, de permanecer un período determinado u otro, o también de pasar al colectivo de personas inactivas. Esto es lo que tratan de hacer las herramientas de perfilado estadístico.

Según Jansen (2016, pág. 46), “las herramientas de perfilado sirven para medir la distancia de los desempleados al mercado de trabajo”<sup>35</sup>. Se trata de los denominados MPE. El autor elogia la mejora que estos instrumentos pueden producir en la eficacia y eficiencia de las PAE, aunque termina especificando que, para maximizar su utilidad, las regiones deben adaptarlas a su mercado de trabajo local, por lo que es necesario reestimar “periódicamente el modelo con el fin de garantizar un alto nivel de precisión y capacidad de predicción” (Jansen, 2016, págs. 48, 69).

La AIReF (2019, pág. 121) define el perfilado de demandantes de empleo como “la segmentación de demandantes de empleo por características comunes según criterios objetivos, generalmente basados en modelos matemáticos y/o estadísticos que permiten identificar, a partir de un conjunto de factores del demandante de empleo, su nivel probable de empleabilidad en un periodo determinado”<sup>36</sup>. No obstante, este informe ha detectado que en España “no se utilizan las herramientas de perfilado de manera generalizada y no existe ni normalización ni coordinación en la asignación de itinerarios” (AIReF, 2019, pág. 7), ambas cuestiones incluidas en el campo del diagnóstico y tratamiento de las personas desempleadas. Y por ello, propone: “Implementar herramientas de perfilado y propuestas de itinerarios adecuados, que detecten las necesidades de los demandantes, según sus características, con el objetivo último de prestar el servicio más adecuado: la vinculación real de oferta y demanda de empleos” (AIReF, 2019, pág. 7)<sup>37</sup>.

Teniendo en cuenta que se considera una buena práctica internacional “establecer la empleabilidad del demandante de empleo”, es necesario dotar al SNE con sistemas de perfilado “para calcular la probabilidad de la empleabilidad”, definiendo “un

---

<sup>35</sup> Para una información más detallada ver el libro editado por FEDEA: “Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo” (Felgueroso y otros, 2018).

<sup>36</sup> Obsérvese que el organismo evaluador se refiere a “nivel probable de empleabilidad”, pero no se indica qué es eso, es decir, en primer lugar, qué es la empleabilidad, y, en segundo, qué niveles tiene.

<sup>37</sup> La AIReF (2019, pág. 9) contó “con el asesoramiento científico de Marcel Jansen y J. Ignacio García Pérez en la elaboración del diseño inicial y con una consultora para la ejecución del proyecto”. Ambos autores son citados en nuestro trabajo como defensores de las herramientas de perfilado estadístico, por lo que no es de extrañar que las mismas se incluyan entre las propuestas del informe.

modelo probabilístico de empleabilidad avanzado e implantarlo en todos los SPE que carezcan del mismo” (AIReF, 2019, pág. 111).

La herramienta de perfilado se configura para predecir la probabilidad de encontrar empleo en el corto, medio y largo plazo, en función de factores sociodemográficos, competenciales y relativos a la situación del mercado de trabajo, y puede ser aplicada a zonas geográficas concretas, aunque, como se acaba de decir, necesita ser actualizada (Felgueroso y otros, 2018, pág. 13)<sup>38</sup>.

Además, puede utilizarse para la planificación y diseño de los planes de intervención y asistencia a los desempleados, así como para asignar eficientemente los recursos destinados a PAE; estos se distribuyen, en la mayoría de las economías de la OCDE, sin tener en cuenta “las singularidades de los demandantes de empleo de cada territorio”, lo que conlleva “una asignación de los recursos humanos y monetarios que no siempre responde a las necesidades reales del territorio” (Rebollo Y. F., 2017, pág. 34).

La empleabilidad como probabilidad de encontrar empleo estaría enmarcada por su visión como camino (“movimiento hacia la empleabilidad y al trabajo”), es decir, como distancia al mercado de trabajo, por lo que sería posible evaluarla (conocer el progreso realizado o la distancia recorrida), de forma que se pudieran observar los resultados de las barreras que obstruyen el itinerario; además, se pueden realizar evaluaciones de los programas de empleo a través de esta medición de la empleabilidad, aunque, según Bonjour y otros (2002), en algunos casos lo que se hace es sustituir directamente un elemento de datos existente (por ejemplo, la cualificación), utilizándolo como *proxy* de empleabilidad (Creighton, 2007, pág. 18).

No obstante, los indicadores a tener en cuenta para medir la empleabilidad dependen de la definición por la que se opte, y también es imprescindible tener en cuenta las correlaciones y direcciones de causalidad entre ellos y otros datos como el nivel de desempleo; una dificultad para el estudio es saber “qué agrega una relación atribuida a un factor diferente, relacionado o adicional llamado empleabilidad”, o sea, es difícil distinguir entre la información que se obtiene sobre esta y la variable estudiada (Creighton, 2007, págs. 66-67).

Si tenemos en cuenta una definición de empleabilidad que incluya el máximo número de factores (definición amplia), parece que el desempleo o el empleo puede ser un indicador en sí mismo del nivel de empleabilidad, en cuyo caso la estaremos

---

<sup>38</sup> “La reacción inicial de muchos a la pregunta de qué significa la empleabilidad es que es una expresión de la probabilidad de que el individuo consiga trabajo... Este tipo de empleabilidad equipara ampliamente la empleabilidad con los resultados del empleo” (Creighton, 2007, pág. 14). Es decir, la empleabilidad debe ser más que esa probabilidad.

equiparando con los resultados del empleo, y, de esta forma, el término pierde alguna utilidad (Creighton, 2007, pág. 67)<sup>39</sup>.

El MPE sirve también para realizar el seguimiento y control del comportamiento de los mercados de trabajo locales. Dado que aporta información sobre una gran variedad de características de los trabajadores, enriquece las estadísticas del mercado de trabajo a nivel local y permite estudiar y evaluar su comportamiento (Creighton, 2007, pág. 37). Por tanto, el modelo se podría estimar a nivel nacional, regional e incluso para un grupo de población determinado (Felgueroso F. y otros, 2017-b-, pág. 105).

El MPE, del que presentamos un esquema en la página siguiente (*Figura 1*), es un modelo de perfilado de tipo cuantitativo basado en predicciones estadísticas realizadas bajo un modelo econométrico estimado previamente, teniendo en cuenta información de algunos demandantes de empleo ya inscritos que presentan características similares a los nuevos, de los que se pretende hacer la predicción.

Su funcionamiento es el siguiente (Rebollo Y. F., 2017, págs. 19-20):

*Para obtener el perfilado individualizado, se deben recoger datos de los nuevos demandantes de empleo tales como características individuales y socioeconómicas (género, edad, nivel de estudios, estado civil, etc.), aspectos relacionados con su trayectoria laboral previa (experiencia laboral, tipo de Contrato, episodios previos de paro y de prestaciones por desempleo, etc.) o con sus habilidades personales (aspecto, habilidades en la comunicación verbal, entre otras). Todos estos datos son usados para obtener un indicador cuantitativo que aproxime el nivel de empleabilidad del individuo o su distancia al mercado de trabajo. A partir de estos indicadores se puede caracterizar la bolsa de nuevos desempleados en función de sus potenciales niveles de empleabilidad y definir las necesidades de intervención. Así, a los nuevos demandantes de empleo, a los que se les asigna un bajo nivel de empleabilidad, se les puede ofrecer participar en programas de asistencia al empleo como pueden ser cursos de formación o asistencia en el proceso de búsqueda de empleo.*

Teniendo en cuenta que, aunque “en la actualidad muchas economías desarrolladas cuentan con modelos de perfilado de los demandantes de empleo; sin

---

<sup>39</sup> Se pueden plantear las siguientes cuestiones: si todas las personas desempleadas tienen baja empleabilidad, ¿qué añade esa concepción amplia de empleabilidad, como resultado del empleo, a la descripción de la condición de desempleado?, si la baja empleabilidad de la fuerza laboral genera altos niveles de desempleo, ¿cómo se puede demostrar con una medida? (Creighton, 2007, pág. 67). Quizá no sea buena idea adoptar una definición de empleabilidad como resultado del empleo.

embargo, los objetivos y usos son muy variados siendo difícil identificar una tendencia común” (Rebollo Y. F., 2017, pág. 19).

#### MÉTODOS DE EVALUACIÓN CUANTITATIVOS

#### **MPE: MÉTODOS DE PERFILADO ESTADÍSTICO**

(Herramientas de perfilado: profiling)

Objetivo: realizar predicciones estadísticas mediante un modelo econométrico previamente estimado

#### **DATOS NECESARIOS DE LOS NUEVOS DEMANDANTES:**

- Características individuales y socioeconómicas: género, edad, nivel de estudios, estado civil, etc.
- Trayectoria laboral previa: experiencia, período de paro, percepción de prestaciones, etc.
- Habilidades personales: aspecto, comunicación, etc.



**OBTENCIÓN DEL INDICADOR CUANTITATIVO  
QUE APROXIMA EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD**  
(distancia al mercado de trabajo)



#### **GRUPOS DE NUEVOS DEMANDANTES:**

Diferenciados por sus potenciales  
niveles de empleabilidad

Figura 1: Modelo de Perfilado Estadístico (Rebollo Y. F., 2017) (elaboración propia).

El Plan Reincorpora-T 2019-2021 preveía la puesta en marcha de una herramienta de este tipo que el SEPE pondría a disposición de los servicios de orientación de los SPE, con el fin de facilitar los diagnósticos de empleabilidad “de cada uno de los demandantes de empleo”, haciendo, además, un pronóstico sobre las actuaciones más adecuadas para “conseguir una más temprana incorporación de la

persona desempleada al mercado de trabajo”. También permitía a los SPE desarrollar sus propias herramientas de perfilado<sup>40</sup>.

En EEUU la dimensión territorial es fundamental, por lo que cada Estado dispone de un MPE diferente, ajustado a su mercado laboral: aunque siguen unas reglas generales básicas impuestas por el gobierno federal (número mínimo de variables), cada uno diseña una muestra y añade otras variables que le sirven para estimar el nivel de empleabilidad de los individuos (Rebollo Y. F., 2017, pág. 62).

En el MPE de Australia se tiene en cuenta la variable “localización geográfica”, tratando “de evaluar si el lugar de residencia es un factor determinante en la dificultad de acceso al empleo”, para ello (Rebollo Y. F., 2017, pág. 81):

*La Agencia de servicios de empleo de Australia (ESAs) divide Australia en 137 mercados locales del empleo. La agencia evalúa la situación económica de cada uno de estos 137 mercados locales. Se identifican 8 categorías que van, desde el mercado con pocas desventajas, al mercado extremadamente desventajoso.*

Ahora bien, los efectos detectados son válidos al nivel geográfico estudiado y, por tanto, pueden ser diferentes a otros niveles, por lo que es interesante contrastar la distribución por zonas de los distintos colectivos seleccionados, lo que también puede llevarse a cabo con la herramienta MPE (Felgueroso F. y otros, 2017-a-, págs. 142, 144). En el trabajo de estos autores se presenta la distribución de demandantes registrados en los SPE por grupos de empleabilidad para cada CA, usando “umbrales a nacionales”, con datos de octubre de 2016 (pág. 146). Esos grupos de empleabilidad vienen definidos de la siguiente manera (págs. 133-134):

*- En el grupo A estarían las personas con mayor nivel de empleabilidad en el corto plazo, definidos como aquellos cuya probabilidad de salida antes de tres meses se encuentra en el cuartil superior de la distribución de probabilidades de salida en menos de 3 meses.*

*- Los parados asignados al grupo D son aquellos con las probabilidades más bajas de salida antes de 12 meses, esto es, aquellos que se encuentran en el primer cuartil de la distribución de la probabilidad predicha de salida a dicho plazo. En la práctica, no observamos personas que se puedan encontrar en ambos grupos (el A y el D) de forma simultánea.*

---

<sup>40</sup> Pág. 36323 del BOE nº 85 de 9/4/2019. “Las condiciones generales sobre los datos básicos que deberán aportar dichas herramientas de perfilado podrán ser motivo de estudio en el seno de la Comisión de Coordinación y Seguimiento del SISPE”.

*- Una vez identificadas las personas pertenecientes a los grupos A (con mayor probabilidad de salida rápida o de corto plazo) y D (los que tienen una menor probabilidad de salida en el largo plazo), el resto de personas se clasifican en los grupos B y C. Los del grupo B son aquellos individuos no integrados en los grupos A y C cuya probabilidad de salida en el medio plazo se sitúa por debajo de la mediana de la distribución de probabilidad de salida a seis meses, mientras que los del grupo C tienen una probabilidad superior a la mediana de la mencionada distribución.*

Pues bien, según el análisis efectuado, Extremadura es la CA con el porcentaje más alto de personas con mayor nivel de empleabilidad en el corto plazo (33,7%), y con el menor de quienes presentan las probabilidades más bajas de salida antes de doce meses (13,1%); en el grupo B hay un 28,1% y en el C un 25,0% (Felgueroso F. y otros, 2017-a-, pág. 146).

Los autores concluyen que su método podría utilizarse dividiendo la población en provincias, regiones o códigos postales (distritos), siempre que “el colectivo definido tenga suficientes individuos como para que podamos identificar los parámetros con un grado de confianza estadísticamente aceptable” (Felgueroso F. y otros, 2017-a-, pág. 153).

Este tipo de estudios, a pesar de su gran utilidad, no proporciona las características concretas de los demandantes, es decir, cómo es específicamente su empleabilidad, tanto a nivel de aptitudes como de actitudes, lo que permitiría diferenciar distintas PAE según el ámbito geográfico. Así lo reconoce García J. I. (2017, pág. 180), que entiende la necesidad de evaluación específica para cada política activa, porque, entre otras razones, “los criterios de elegibilidad para ser beneficiarios de estas políticas difieren en el tiempo y, en varios casos, difieren también entre Comunidades Autónomas”.

## **3.2 EMPLEABILIDAD**

Los Mapas de Empleabilidad van a representar, como hemos dicho, las características de los demandantes de empleo inscritos en el SPE, a la hora de llevar a cabo la búsqueda de trabajo. Una vez enmarcado el concepto, tanto por la norma como por la doctrina, es necesario analizar qué es lo que vamos a representar en el mapa, es decir, a qué nos referimos cuando hablamos de empleabilidad.

### 3.2.1 MARCO NORMATIVO

En España, a diferencia de otros países de la OCDE, es difícil encontrar definiciones del concepto empleabilidad en niveles oficiales. Uno de los pocos donde aparecía era el glosario de términos del antiguo Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Aguilar, 2015, pág. 9)<sup>41</sup>, según el cual, debemos entender por empleabilidad la capacidad potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral. El PAPE 2019 recoge una definición de empleabilidad a tener en cuenta para los indicadores del sistema de evaluación: capacidad potencial de un demandante inscrito para obtener una colocación por cuenta ajena o propia. Y, por último, en el glosario de términos del SEPE (como veremos) se proporcionan varias definiciones, sin concretar cuál de ellas es la destinada al trabajo de los SPE.

#### 3.2.1.1 ÁMBITO INTERNACIONAL

Continuando con los glosarios, a nivel europeo encontramos el referido a la terminología de la política de educación y formación<sup>42</sup>, donde aparece el término empleabilidad definido como: “Combinación de factores que permiten a una persona prepararse, incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo y progresar en su carrera profesional”.

El gobierno de Canadá<sup>43</sup> definió la empleabilidad como “la capacidad relativa de un individuo para lograr un empleo significativo, dada la interacción de las circunstancias personales y el mercado laboral” (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 199-200) y (Núñez-Barranco, 2016, pág. 67).

Por su parte, el gobierno de Reino Unido<sup>44</sup> adoptó la siguiente definición: “Empleabilidad significa el desarrollo de habilidades y fuerzas de trabajo adaptables en las que se alienta a todas las personas capaces de trabajar a desarrollar las habilidades, el conocimiento, la tecnología y la adaptabilidad para permitirles ingresar y permanecer en el empleo a lo largo de su vida laboral” (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 199) y (Núñez-Barranco, 2016, pág. 67).

En 1999, la Confederación de la Industria Británica definió la empleabilidad como “la posesión por parte de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleadores y clientes y así ayudar a hacer realidad sus aspiraciones y potencial en el trabajo” (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 199), (Núñez-Barranco, 2016, pág. 66) y (Suárez B. , 2016, pág. 70). Esta definición incluye el

---

<sup>41</sup> En la cita se especifica la dirección web: <http://todofp.es/todofp/glosario.html#E>, pero ya no se puede consultar (22/11/2018).

<sup>42</sup> Recuperado el 3/2/2018 de <https://europass.cedefop.europa.eu/es/education-and-training-glossary>.

<sup>43</sup> *Canadian Labour Force Development Board* (1994, pág. VIII).

<sup>44</sup> *HM Treasury* (Ministerio de Hacienda del Reino Unido) (1997).

conjunto de características y habilidades que buscan los empleadores en los candidatos a vacantes, aunque sin especificar un rango, por lo que está utilizando la perspectiva del lado de la oferta (los trabajadores), y como hace referencia a una demanda (los empleadores) siempre cambiante, está exigiéndoles adaptabilidad y flexibilidad para ser empleables (Creighton, 2007, pág. 17).

En el documento de *Scottish Executive* (1999) “Desarrollo de habilidades y empleabilidad: Capacitación para desempleados de larga duración”, también se ofrece una definición de empleabilidad desde la perspectiva de la oferta, entendiendo que se trata de la capacidad para encontrar y obtener empleo remunerado, retenerlo y progresar en él, es decir, se requiere una combinación de habilidades laborales básicas y otras genéricas como lenguaje, matemáticas, nuevas tecnologías, junto con las habilidades ocupacionales necesarias (Creighton, 2007, pág. 16).

Al inicio del siglo XXI, la OIT (2000, pág. 3) definió la empleabilidad como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Suárez B. , 2016, pág. 71). La Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos, en su punto 9, especifica qué abarca esta definición (Conferencia Internacional del Trabajo, 2000, pág. 6)<sup>45</sup>:

- Calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.
- Calificaciones múltiples esenciales para conseguir y conservar un trabajo decente.
- Calificaciones transferibles: trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas, tecnologías de la comunicación y la información, conocimiento de idiomas, comunicación, capacidad para aprender a aprender, competencias para protegerse a sí mismos y proteger a los compañeros contra los riesgos y enfermedades profesionales.

La Resolución recoge que la empleabilidad puede mejorarse con ayuda del espíritu de empresa si contribuye a crear oportunidades de empleo. Aunque también es función de actuaciones políticas para crear más trabajos y de mejor calidad, buscando un empleo sostenible. La resolución afirma, asimismo, que “la empleabilidad de los trabajadores sólo es sostenible en un entorno económico que promueva el crecimiento

---

<sup>45</sup> Comisión de Alto Nivel de la Red de Empleo para la Juventud (*Youth Employment Network/YEN*), formada en la cumbre del milenio en las Naciones Unidas en el 2000 y presentada ante la OIT en 2001 (López & Villamil, 2019, pág. 19).



del empleo y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de recursos humanos”.

Este mismo año, la Comisión Europea (2000) centra la empleabilidad en habilidades y formación: las habilidades de los demandantes de empleo se garantizan mediante la educación, la formación, la recalificación y el asesoramiento profesional, siendo los gobiernos quienes deben garantizar que puedan obtenerlas (Creighton, 2007, pág. 17).

La misma Comisión (2001, pág. 37) se refiere a la empleabilidad como la capacidad para lograr un empleo, pero no solo teniendo en cuenta la adecuación de conocimientos y aptitudes, sino también en relación con los incentivos y oportunidades ofrecidos a los ciudadanos para que busquen un empleo (Suárez B. , 2016, pág. 77). Al año siguiente, refiriéndose al primero de los cuatro pilares del empleo<sup>46</sup>, la Comisión puso especial énfasis en la necesidad de desarrollar las habilidades y el aprendizaje permanente de jóvenes y desempleados, sobre todo los de larga duración, con el fin de poder aprovechar las nuevas oportunidades de empleo en un mercado laboral continuamente en cambio (Creighton, 2007, pág. 17).

El gobierno de Irlanda del Norte<sup>47</sup> entiende por empleabilidad: “La capacidad de moverse hacia y dentro de los mercados de trabajo y de desarrollar el potencial a través del empleo sostenible y accesible. Para el individuo, la empleabilidad depende de los conocimientos y habilidades que posee, 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 busca trabajo; y del contexto económico en el que se busca dicho trabajo” (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 200) y (Núñez-Barranco, 2016, págs. 68-69).

La empleabilidad, como hemos visto anteriormente, también puede analizarse como movimiento hacia el trabajo, entendiendo que para ayudar al individuo hay que considerarla parte del camino, o una etapa más, hacia el puesto vacante y una condición previa para conseguirlo, aunque teniendo en cuenta que es necesario pero no suficiente, porque hay otras partes en el proceso: realizar una buena búsqueda de empleo, superar las barreras creadas por circunstancias personales, que haya igualdad laboral (coincidencia entre lo que ofrece el trabajador y lo que se busca en el mercado laboral), etc. (Creighton, 2007, pág. 18). Dos buenos ejemplos de esta visión se pueden encontrar en el *New Future Fund Employability Framework*, de *Scottish Enterprise* (2003), y el informe elaborado por la *Scottish Executive's Effective Interventions Unit* (2003), donde se describe la empleabilidad como la combinación de factores y procesos que permiten a las personas progresar hacia el empleo o acceder a él y avanzar en el lugar de trabajo (Creighton, 2007, pág. 18). Y así, se considera que: “La empleabilidad implica lograr una

---

<sup>46</sup> Tratado de Ámsterdam, 1997. Se verá con más detalle en el apartado de PAE.

<sup>47</sup> DHFETE (2002, pág. 7).

correspondencia entre las habilidades, actitudes y capacidades de un individuo, las necesidades, expectativas y actitudes de los empleadores y las demandas de las condiciones actuales del mercado laboral local”.

En 2004, la OIT se refería a la empleabilidad incluyendo “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 a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (Hernández E. y otros, 2011, pág. 132), (Vial, 2013), (Aguilar, 2015, pág. 9), (Núñez-Barranco, 2016, pág. 68) y (López & Villamil, 2019, pág. 20). Posteriormente, la OIT (2005) puntualizó (Núñez-Barranco, 2016, pág. 68):

*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.*

La CINTERFOR-OIT (2005) se refirió a formar para la empleabilidad como educar para que las personas “aprendan a aprender de manera permanente a hacer y a ser”, para lo que es imprescindible una cultura general, tener capacidad de crear y tomar decisiones con criterio; aprender a hacer está relacionado con habilidades técnicas, aprender a ser con habilidades personales (autoestima, responsabilidad, sociabilidad, etc.) (Formichella & London, 2005, pág. 10).

El Departamento de Salud y el Marco Ejecutivo de Empleabilidad escoceses definieron la empleabilidad en 2006 como “la combinación de factores y procesos que permiten a las personas progresar hacia u obtener empleo, permanecer en el empleo y seguir en el lugar de trabajo” (McQuaid y otros, 2007, pág. 53).

La Oficina Internacional del Trabajo (2006, págs. 2-4) ofrece un enfoque de la empleabilidad basado, de nuevo, en las calificaciones y los conocimientos: “El concepto de empleabilidad basado en los conocimientos ha puesto de manifiesto la importancia de las calificaciones fundamentales, del aprendizaje en el lugar de trabajo y de la transferibilidad de competencias para aumentar la empleabilidad”; en una nota al pie especifica que esas calificaciones fundamentales incluyen: “Las aptitudes de comunicación, la creatividad y la solución de problemas, así como unos conocimientos básicos de tecnología”. El Organismo oficial distingue, como determinantes de la empleabilidad, entre las capacidades de los trabajadores, los empresarios, el personal directivo y los responsables políticos, especificando lo siguiente:

- Nivel individual: las calificaciones y los conocimientos para obtener mejores resultados en los mercados laborales internos y externos, así como la adaptabilidad son elementos determinantes para la empleabilidad.
- Nivel de empresa y organización (calificaciones de empresarios y directivos): las calificaciones y capacidad para promover una cultura del aprendizaje, el aprendizaje en el lugar de trabajo y facilitar el intercambio de conocimientos entre trabajadores determina la empleabilidad de estos dentro de la empresa.
- Nivel económico y social (capacidades de decisión de los responsables políticos): las calificaciones de quienes toman las decisiones a la hora de concebir y concretar las instituciones legales y la gobernanza que apoyen la igualdad de oportunidades y los derechos de los trabajadores, así como las calificaciones de los interlocutores sociales para entablar un verdadero diálogo social promueven la empleabilidad y el desarrollo económico y social sostenible.
- “Para lograr una empleabilidad efectiva es esencial que los servicios de empleo faciliten la correspondencia entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo”.

La CIT, en documento de la OIT (2009), consideró la empleabilidad como “uno de los resultados fundamentales de una educación y de una formación de alta calidad”, y expresó que abarca “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” (Vial, 2013) y (Núñez-Barranco, 2016, págs. 77-78).

En el DOUE de 15/6/2012 (2012/C, pág. 169/12)<sup>48</sup> se define empleabilidad como “la combinación de factores que permiten a las personas avanzar hacia el empleo o acceder a él, permanecer en el empleo y progresar en su carrera” (Herrera, 2017, pág. 30). Esta definición aparece como una aclaración, el párrafo completo es el siguiente:

*La empleabilidad —es decir, la combinación de factores que permiten a las personas avanzar hacia o el empleo o acceder a él, permanecer en el empleo y progresar en su carrera— es una noción compleja, que incluye no solo las características de cada persona, sus capacidades, actitudes y motivación, sino también otros factores externos que quedan fuera del alcance de la política de educación y formación, tales como la normativa del mercado laboral, la demografía, la estructura de la economía y la situación económica general.*

---

<sup>48</sup> Conclusiones del Consejo, de 11/5/2012, relativas a la empleabilidad de los diplomados de la educación y la formación.

Como se aprecia, esta definición está enmarcada por el ámbito educativo, y, por tanto, se reconoce que hay factores que afectan a la empleabilidad que no pueden ser tenidos en cuenta en su totalidad, si solamente se analiza desde el punto de vista formativo.

En el informe “Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave” (OIT, 2014), se clasifican las competencias que contribuyen a mejorar la empleabilidad de la siguiente manera: competencias básicas/fundamentales, competencias profesionales o técnicas, competencias personales y competencias clave; resaltando la importancia de estas últimas para la empleabilidad, ya que incluyen: capacidad de aprender y adaptarse; leer, escribir y calcular competentemente; capacidad de escucha y comunicación; creatividad; resolución de problemas independientemente; interacción con los compañeros; trabajo en equipo, conocimientos básicos de nuevas tecnologías; y capacidad de liderazgo (Núñez-Barranco, 2016, págs. 79-80).

Por último, la Comisión Europea (2016, pág. 5) afirmaba en su informe que “los empleadores demandan cada vez más unas capacidades transferibles, tales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el pensamiento creativo”.

Ya en esta primera aproximación al concepto de empleabilidad podemos observar que se trata de algo complejo, que abarca diversas variables y disciplinas, por lo que resulta difícil establecer una sola definición que sea útil para cualquier materia donde se trabaje con él.

### **3.2.1.2 LEY DE EMPLEO**

Cuando acudimos al texto legal fundamental en el ámbito nacional del empleo, podemos encontrar referencias a la empleabilidad, pero ninguna definición:

- Título Preliminar. Artículo 2. Letra c), segundo párrafo. Al referirse a los objetivos generales de la PE: “Igualmente, la política de empleo tenderá a adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo y de anticipación del cambio a través de acciones formativas que faciliten al trabajador el mantenimiento y la mejora de su calificación profesional, empleabilidad y, en su caso, recalificación y adaptación de sus competencias profesionales a los requerimientos del mercado de trabajo”.
- Título II. Capítulo II. Artículo 29. Punto 2. Refiriéndose al itinerario individual y personalizado de empleo: “Para la realización del itinerario individual y personalizado de empleo será necesaria la suscripción y firma de un acuerdo personal de empleo. Mediante este acuerdo, por una parte, la persona beneficiaria del itinerario se compromete a participar activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo, o

la puesta en marcha de una iniciativa empresarial, y, por otra parte, el servicio público de empleo se compromete a la asignación y planificación de las acciones y medidas necesarias. En el caso de personas beneficiarias de prestaciones y subsidios por desempleo, este acuerdo personal de empleo formará parte del compromiso de actividad establecido en el artículo 41”.

- Título III. Capítulo II. Artículo 37. Punto 1.a). Entre los principios generales de las PAE, para su diseño y ejecución debe considerarse: “El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo”.
- Título III. Capítulo II. Artículo 40. Punto 1: “El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a los fines y principios establecidos en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional y en la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral”.
- Título III. Capítulo III. Artículo 41. Punto 5. Cuando se refiere a la inscripción como demandantes de empleo de los beneficiarios y solicitantes de prestaciones y subsidios, dentro del ámbito de la coordinación de las PAE con la protección económica frente al desempleo, especifica que hay que suscribir el compromiso de actividad, el cual “requiere la búsqueda activa de empleo, definida como el conjunto de acciones encaminadas tanto a la puesta en práctica de estrategias de búsqueda de empleo como a la mejora de la empleabilidad con objeto de que la persona demandante de empleo incremente sus posibilidades de inserción y/o de mejora de su situación en el mercado laboral”.

### 3.2.1.3 CARTERA COMÚN DE SERVICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO<sup>49</sup>

La EEAE 2014-2016<sup>50</sup> incorporó en su texto la obligación para el gobierno de aprobar tres reglamentos<sup>51</sup>, siendo uno de ellos el de la CCSSNE. Al igual que en la LE, encontramos referencias a la empleabilidad, pero ninguna definición. Son las siguientes:

- En el preámbulo del texto legal se incluye (pág. 9422 del BOE nº 31) una referencia a la reforma laboral introducida por la Ley 3/2012, en el sentido de que creó un nuevo diseño de políticas activas y pasivas para hacerlas más dinámicas y eficientes, y, además, debía “permitir reforzar los mecanismos preventivos frente al desempleo, mejorar la empleabilidad de los trabajadores y favorecer la transición al empleo, asegurando la coordinación y vinculación entre políticas activas y políticas pasivas mediante la suscripción de un compromiso de actividad”.
- Todavía en el preámbulo, se incluye la pretensión de la norma de que para vincular más “la percepción de las prestaciones a la realización de las actuaciones de inserción y mejora de la empleabilidad que realicen los beneficiarios, en el real decreto se contemplan de forma expresa las actuaciones de activación de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo” (pág. 9424 del BOE nº 31).
- Artículo 3. Apartado a). En la definición de Servicio se especifica que es un conjunto de actividades que “busca atender derechos o necesidades de sus usuarios con objeto de mejorar su empleabilidad, facilitar el acceso al empleo, y promover la cobertura de las necesidades del sistema productivo”.
- Artículo 8. Punto 1, segundo párrafo. El servicio de orientación profesional “tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo”.
- Artículo 8. Punto 2, apartado a). Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil. La información que se obtenga debe servir para elaborar el perfil del usuario y clasificarlo en función de su empleabilidad.

---

<sup>49</sup> RD 7/2015, de 16 de enero (BOE nº 31, de 5/2/2015). Los protocolos para el desarrollo de los servicios fueron aprobados por la Orden ESS/381/2018, de 10 de abril (BOE nº 91, de 14/4/2018).

<sup>50</sup> Aprobada por RD 751/2014, de 5 de septiembre (BOE nº 231, de 23/9/2014).

<sup>51</sup> Hasta la fecha se han aprobado dos: el ya citado RD 7/2015 (BOE nº 31) que aprueba la CCSSNE y la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (BOE nº 217, de 10/9/2015), desarrollada por el RD 694/2017, de 3 de julio (BOE nº 159, de 5/7/2017), que fue desarrollado, a su vez, por la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo (BOE nº 78, de 1/4/2019). Aún no se ha aprobado el reglamento de empleo. La exigencia de reglamentación puede comprobarse en el apartado Desarrollos Normativos, página 22 del Texto Consolidado (pág. 74017 del BOE nº 231). Por otra parte, en 2022 se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo (BOE nº 78, de 1/4/2022), de ordenación e integración de la Formación Profesional, que está pendiente, igualmente, de desarrollo.

- Artículo 8. Punto 2, apartado c). Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad. Debe “facilitar la activación del usuario y mejorar su empleabilidad”.
- Artículo 12, apartado b). En cuanto a las actuaciones de activación de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo, se exige elaborar “un itinerario personalizado para el empleo que incluirá, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada y la determinación del perfil, las actuaciones necesarias para mejorar la empleabilidad del beneficiario, incluyendo actuaciones de búsqueda activa de empleo”.

Más recientemente se ha publicado la regulación de los programas comunes de activación para el empleo del SNE<sup>52</sup>, que hace referencias genéricas a la empleabilidad, pero no aporta ninguna definición.

### **3.2.1.4 ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2017-2020<sup>53</sup>**

En la EEAE 2017-2020 tampoco encontramos definición alguna de empleabilidad. Debemos considerar que se da por “sobrentendida” cuando se hacen las siguientes referencias:

- Objetivos estratégicos (pág. 124205 del BOE nº 305), punto A: “Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo”.
- Objetivos estructurales (pág. 124206 del BOE nº 305), Eje 2, párrafo 3º: “Mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, su desarrollo personal y su promoción profesional”.
- Sistemas e instrumentos de apoyo (pág. 124211 del BOE nº 305), punto 4.3: “Sistema de perfilado estadístico de desempleados. Se desarrollará e implantará una Infraestructura Común para el Perfilado Estadístico de Desempleados, basado en las competencias y cualificaciones de los demandantes contenida en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo y otras posibles fuentes. Esta infraestructura consistirá en un sistema de diagnóstico de la empleabilidad, basado en un modelo predictivo de perfilado estadístico, vinculado al territorio. Servirá para ayudar en la realización del diagnóstico individualizado detallado de las competencias de los desempleados, para crear los itinerarios individuales de empleo y formación más efectivos para ajustar sus competencias a las que se necesitan en su entorno territorial y laboral, y para

<sup>52</sup> RD 818/2021, de 28 de septiembre (BOE nº 233, de 29/9/2021).

<sup>53</sup> RD 1032/2017, de 15 de diciembre (BOE nº 305, de 16/12/2017).

evaluar el impacto de los servicios y programas ofrecidos como instrumento para su mejora. El mantenimiento adaptativo, evolutivo y correctivo de esta infraestructura será determinante para su efectividad. En un futuro el sistema deberá poder evolucionar para incluir a todo tipo de demandantes, como herramienta de apoyo a todo tipo de transiciones”.

### **3.2.1.5 ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO 2021-2024<sup>54</sup>**

La EEAAE se considera una actuación incluida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia<sup>55</sup>. El preámbulo de la norma hace una declaración de intenciones sobre los beneficios de la empleabilidad (pág. 3 de la Estrategia):

*En concreto, para ciertos colectivos como las personas jóvenes, personas en situación de desempleo de larga duración y otros colectivos vulnerables como refugiados, personas migrantes, personas gitanas, personas con discapacidad y personas en situación de alta vulnerabilidad, las políticas activas de empleo contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación. Son también un instrumento útil para la mejora de la cohesión territorial, cuando se concentran preferentemente en las zonas menos desarrolladas, afectadas por crisis sectoriales o deslocalización productiva y, por tanto, con menores oportunidades de empleo y mayor riesgo de despoblación. La nueva Estrategia incorpora la perspectiva de género en todas las dimensiones de la misma.*

El texto legal hace un recorrido por las actuaciones llevadas a cabo desde 2017 en cada uno de los objetivos estratégicos, para luego especificar que, tras el análisis de resultados, considera cinco elementos inspiradores del rediseño e impulso de las PAE:

- Enfoque centrado en las personas y en las empresas.
- Coherencia con la transformación productiva.
- Orientación hacia resultados.
- Mejora de las capacidades de los SPE.
- Gobernanza y cohesión de los SPE.

---

<sup>54</sup> RD 1069/2021, de 4 de diciembre (BOE nº 292, de 7/12/2021).

<sup>55</sup> DA 1ª del RD 1069/2021.



Las demás referencias a la empleabilidad son genéricas y siguen el patrón de la EEAE 2017-2020.

### 3.2.1.6 PLANES ANUALES DE POLÍTICA DE EMPLEO DESDE 2018

Los PAPE vienen a especificar lo recogido por la EEAE; en concreto, el aprobado para 2018 incluye estas referencias<sup>56</sup>:

- Pág. 34110 del BOE nº 77, Introducción. El objetivo estratégico A de la EEAE es: “Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo”.
- Pág. 34122 del BOE nº 77, apartado “Marco estratégico”. Entre las medidas que el Plan ha tenido en cuenta para su elaboración encontramos:  
*Asimismo, el Plan 2018 tiene en cuenta la aprobación del Programa de Acción Conjunta para la Mejora de la Atención a las Personas Paradas de Larga Duración, que persigue ofrecer una atención y asesoramiento a estos desempleados, mejorando su empleabilidad e integración laboral, y del Programa de Activación para el Empleo. Ambos programas se dirigen a desempleados de larga duración, que reciben una prestación económica condicionada a la participación en políticas activas de empleo. El Plan 2018 establece también objetivos e indicadores referidos al nuevo Sistema de Formación Profesional para el Empleo (Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral), así como en relación con la mejora de la adquisición de vacantes y de la relación con los empleadores, a través del Portal Único de Empleo y de las actuaciones de los servicios públicos de empleo autonómicos. Por otro lado, el Plan 2018 prevé facilitar las relaciones estratégicas de los servicios públicos de empleo en su dimensión territorial, sectorial y de colaboración público–privada.*
- Pág. 34124 del BOE nº 77, apartado “Estructura y objetivos”. Se repite literalmente el objetivo estratégico A (página 34110).
- Pág. 34125 del BOE nº 77, apartado “Estructura y objetivos”. Entre los objetivos estructurales del Eje 2 (Formación) aparece: “Mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, su desarrollo personal y su promoción profesional”.

---

<sup>56</sup> La Resolución de 28/3/2018 (BOE nº 77, de 29/3/2018), de la Secretaría de Estado de Empleo, publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27/3/2018 por el que se aprobó el Plan Anual de Política de Empleo para 2018.

- Pág. 34128 del BOE nº 77, apartado “Criterios de elaboración”. La definición de Servicio es la que recoge la EEAE:  
*Conjunto coordinado de actividades (que debería estar específicamente identificado como tal en la cartera de servicios de un Servicio Público de Empleo a que hace referencia el artículo 27 de la Ley de Empleo y en el Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo), que se prestan de forma continuada y sostenida en el tiempo, y que buscan atender derechos o responder a las necesidades de personas desempleadas, ocupadas y empresas, con objeto de facilitar el empleo o mejorar la empleabilidad de sus destinatarios.*
- Pág. 34136 del BOE nº 77, apartado “Evaluación”. Al asignar un indicador para evaluar cada uno de los cinco objetivos estratégicos, se reitera el objetivo A (págs. 34110 y 34124, que acabamos de ver).

El resto de las referencias a la empleabilidad se incluye en los Anexos III (Servicios y Programas por Eje y Comunidad Autónoma) y V (Indicadores), a título meramente descriptivo.

Por su parte, el PAPE 2019 recoge las siguientes alusiones<sup>57</sup>:

- Pág. 25386 del BOE nº 64, Introducción. Recoge la enumeración de los objetivos estratégicos incluidos en la EEAE, entre los que el A pretende: “Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como el Plan de choque por el Empleo Joven (2019-2021), la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo”. Observamos que se incluye la referencia al Plan de choque, que en la redacción de 2018 no aparecía.
- Pág. 25397 del BOE nº 64, apartado “Estructura y objetivos”. El objetivo estratégico A que acabamos de ver se repite.
- Pág. 25400 del BOE nº 64, apartado “Criterios de elaboración”. La definición de Servicio es la que recoge la EEAE (tal como acabamos de ver en el PAPE 2018).
- En el Anexo III (Servicios y Programas por eje y CC.AA.) se hacen referencias a título meramente descriptivo.
- Como novedad, el Anexo V “Documento de indicadores del PAPE 2019” aclara los conceptos con los que se viene trabajando desde los SPE:

---

<sup>57</sup> La Resolución de 12/3/2019 (BOE nº 64, de 15/3/2019), de la Secretaría de Estado de Empleo, publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8/3/2019 por el que se aprobó el Plan Anual de Política de Empleo para 2019.

- Este documento se divide en seis apartados que recogen, respectivamente, los conceptos básicos del sistema actual de intermediación y empleo, de la cartera común de servicios, del sistema de formación profesional para el empleo y del sistema actual de prestaciones por desempleo, así como la terminología de referencia y las variables o datos básicos utilizados en el Documento de Indicadores (DDI).
- En conceptos básicos de la cartera común de servicios (pág. 25451 del BOE nº 64), aparece el concepto de empleabilidad dentro del servicio de orientación.
- En conceptos básicos del sistema de formación profesional para el empleo, en el apartado de formación de oferta (pág. 25453 del BOE nº 64), aparece este concepto en la oferta formativa para ocupados y en la de desempleados.
- En terminología de referencia, dentro del apartado términos conceptuales (pág. 25455 del BOE nº 64), se define así la empleabilidad: “A los efectos del presente juego de indicadores, este concepto se entiende como la capacidad potencial de un demandante inscrito para obtener una colocación en un empleo por cuenta ajena o emprender un negocio como trabajador autónomo”.
- En este mismo subapartado (pág. 25456 del BOE nº 64), se especifica que “el Programa de Acción Conjunto para la Mejora de la Atención a Parados de Larga Duración está destinado a mejorar la capacidad de los Servicios Públicos de Empleo de prestar a los demandantes de empleo, especialmente a los demandantes parados de larga duración con edades comprendidas entre los 30 y los 54 años, una atención rápida y personalizada destinada a mejorar su empleabilidad”. Asimismo, encontramos (pág. 25457 del BOE nº 64) una referencia al Plan PREPARA (ya derogado), cuyos beneficiarios “tendrán derecho a realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de políticas activas de empleo dirigidas a mejorarla”.
- En cuanto al apartado “Cumplimiento de objetivos – 2019”, dentro de “Indicadores de los Objetivos Estratégicos” (págs. 25478 y 25479 del BOE nº 64) también aparece la empleabilidad, pero solo por referirse al punto A indicado al principio de esta relación.

En la rueda de prensa del 19/11/2019, de la entonces Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en funciones, se adelantó que el PAPE 2020 tendría en cuenta medidas introducidas por el “Plan de choque por el empleo joven 2019–2021” y el “Plan Reincorpora-T 2019-2021”, así como que incluiría la participación de empresas

para tareas de prospección de empleo, aunque la medida más importante sería contar “con un Cuadro de Mando que permitirá hacer un seguimiento y evaluación, en tiempo real, del estado de los objetivos”. Se preveía que el plan definitivo se presentaría para su aprobación a principios de 2020<sup>58</sup>.

Sin embargo, no fue hasta el 1/4/2020 cuando se debatió el texto del PAPE 2020, en la LXXVII CSEAL, tras los trabajos llevados a cabo por los SPE. La Conferencia decidió reformularlo por los cambios que la pandemia de la COVID-19 estaba produciendo. Para ello, se creó un grupo de trabajo específico con todas las CCAA, y el SEPE promovió la elaboración de una relación con las iniciativas desarrolladas por los distintos SPE autonómicos, para llevar a cabo su trabajo en el contexto COVID-19.

El 30/9/2020 se presentó el nuevo texto en la CSEAL, y se informó al Consejo General del SNE. Tras el informe favorable de ambos Órganos, el Consejo de Ministros adoptó un Acuerdo aprobando el Plan<sup>59</sup>.

Las alusiones a la empleabilidad son escasas y reiterativas, pues alguna se realiza en conceptos genéricos, ya vistos en los dos Planes anteriores:

- Pág. 94945 del BOE nº 289, apartado “Marco estratégico”. El texto aborda las actuaciones que comprende el Programa Nacional de Reformas 2020, aclarando que “se incardinan dentro de los objetivos que de forma estructural se vienen desplegando para mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras”.
- Pág. 94952 del BOE nº 289, también en el apartado “Marco estratégico”. Se da por realizada una recuperación del subsidio de mayores de 52 años y se adelanta una nueva formulación para la protección asistencial por desempleo, que “permitirán reforzar los mecanismos de protección social de las personas con mayor riesgo de vulnerabilidad ante el empleo y de las personas paradas de larga duración, incrementando así sus posibilidades de inserción laboral mediante la potenciación de políticas que mejoren su empleabilidad”.
- Pág. 94953 del BOE nº 289, apartado “Estructura y objetivos”. El objetivo B de los estratégicos es casi el mismo que hemos visto como A en los PAPE 2018 y 2019: “Promover y potenciar la activación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de 30 años, con especial atención a quienes presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como el Plan de choque por el Empleo Joven (2019-2021) y la Garantía Juvenil”. Podemos observar que se ha eliminado “la coordinación con el sistema educativo”.

---

<sup>58</sup> Consultado el 26/9/2020 en <http://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3653>

<sup>59</sup> La Resolución de 26/10/2020 (BOE nº 289, de 2/11/2020), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20/10/2020 por el que se aprobó el Plan Anual de Política de Empleo para 2020.

- Pág. 94958 del BOE nº 289, apartado “Criterios de elaboración”. Recoge la definición de Servicio que hemos visto en los PAPE 2018 y 2019, que es la de la EEAE.
- Págs. 94968 y 94969 del BOE nº 289, apartado “Evaluación”. El Subapartado “Indicadores de los Objetivos Estratégicos” incluye el indicador que se asigna al objetivo B estratégico que hemos visto antes, por lo que copia su redacción.
- En el Anexo III hay tres alusiones, meramente descriptivas, en la relación de servicios y programas por Eje, de cada CA (págs. 94985 y 95009).

El PAPE 2021<sup>60</sup>, por su parte, “se inserta dentro de un planteamiento estratégico que pretende articular el nuevo marco de actuación que se va a poner en marcha, notablemente a través de la nueva Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, junto a los instrumentos en ejecución en este ejercicio 2021, como son el Plan de Choque por el Empleo Joven, el Plan Reincorpora-t y, sobre todo, el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027” (pág. 153361). El documento incluye, como los anteriores, numerosas referencias genéricas a la mejora de la empleabilidad. Algunas más específicas son:

- Pág. 153386 del BOE nº 299: Los objetivos estratégicos A y B (apartado 4.2) persiguen la mejora de la empleabilidad en jóvenes menores de 30 años y mujeres, respectivamente.
- La definición del concepto, adaptada al lenguaje inclusivo: “A los efectos del presente juego de indicadores, este concepto se entiende como la capacidad potencial de una persona inscrita como demandante para obtener una colocación en un empleo por cuenta ajena o emprender un negocio como autónoma.”

El PAPE 2022<sup>61</sup> aparece vinculado ya a la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, y, según la introducción del documento, “debe incardinarse dentro del conjunto de inversiones y reformas contenido en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que constituye la agenda de política económica del Gobierno de España” para 2022 y los siguientes ejercicios. La terminología varía, pero siguen apareciendo referencias genéricas a la mejora de la empleabilidad, pudiendo destacar, por lo que a nuestra materia afecta, las siguientes especificaciones:

- Pág. 61480 del BOE nº 106: El objetivo específico 2 del objetivo estratégico 4 (“Mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo”) es “Impulsar la transformación digital y la modernización de los servicios públicos de empleo

---

<sup>60</sup> La Resolución de 9/12/2021 (BOE nº 299, de 15/12/2021), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 3/12/2021 por el que se aprobó el Plan Anual de Política de Empleo para 2021.

<sup>61</sup> La Resolución de 26/4/2022 (BOE nº 106, de 4/5/2022), de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 19/4/2022 por el que se aprobó el Plan Anual de Política de Empleo para 2022.

mediante el desarrollo de procesos, recursos digitales de activación y mejora de la empleabilidad, más eficientes, seguros, fáciles de utilizar y de calidad”.

- Pág. 61506 del BOE nº 106, dentro del apartado 8, “Evaluación”, se prevé que esta incorpore, entre otros aspectos, la “medición y gestión de impacto social” con vistas a “hallar el efecto neto de las intervenciones” y valorar “su rentabilidad social, específicamente en términos de mejora de la empleabilidad; esto es: acceso y mantenimiento del empleo, desarrollo profesional, superación de brechas de desigualdad, mejora del funcionamiento del mercado laboral y mejora de la competitividad”.
- Pág. 61571 del BOE nº 106, dentro del Anexo V, documento de indicadores, en el apartado 5, “Terminología de referencia”, el apartado 1 recoge los “términos conceptuales”, donde encontramos la misma definición de empleabilidad que en los PAPE anteriores.

El resto de las referencias a empleabilidad son similares o iguales a las que venimos observando en todos los documentos de los PAPE.

### **3.2.1.7 GLOSARIO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL**

La página web del SEPE<sup>62</sup> ofrece un glosario de términos en el que, para la palabra empleabilidad, podemos encontrar cuatro entradas:

1. *Grado de adaptabilidad que demuestra un individuo en la consecución y mantenimiento de un empleo, así como en la actualización de sus competencias profesionales.*
2. *Conjunto de aptitudes y actitudes que favorecen la integración laboral. Posibilidades existentes de encontrar un empleo y de amoldarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.*
3. *Este concepto hace referencia a estrategias pedagógicas que contribuyen a diversificar las alternativas de empleo del sujeto pedagógico y facilitar sus futuras reconversiones laborales. Las estrategias formativas más utilizadas para facilitar las condiciones de empleabilidad del sujeto se refieren al refuerzo y aumento de sus capacidades básicas y de fundamento (formación general contextualizada) y al desarrollo de competencias genéricas (correspondientes a determinados ámbitos de desempeño). Está en esta estrategia el desarrollo de competencias técnicas específicas, que se desarrollan pensando en un grupo de ocupaciones o puestos de trabajo y no se construyen exclusivamente a la medida de un puesto o por la exigencia de un tipo dado de empresa. Este es un concepto que se vincula estrechamente con el de familia profesional.*

---

<sup>62</sup> Recuperado el 27/4/2022 de: <https://sepe.es/HomeSepe/mas-informacion/Glosario.html?let=E#>.

4. *Es el conjunto de competencias personales relacionadas con las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos que facultan a una persona para poder desempeñar cualquier trabajo.*

Como veremos posteriormente, son visiones del concepto de empleabilidad recogidas por distintos especialistas para ámbitos diversos.

### **3.2.1.8 DEFINICIÓN DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA**

Por último, aunque no se trata de una norma jurídica, debemos tener en cuenta la definición que nos proporciona la RAE para empleabilidad<sup>63</sup>: “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”.

### **3.2.2 MARCO DOCTRINAL**

Antes de entrar de lleno en la revisión doctrinal del concepto, debemos llamar la atención sobre la diferencia entre trabajo y empleo, términos que suelen usarse indistintamente en el lenguaje coloquial pero que también aparecen confusamente en la literatura científico-social especializada, incluyendo la diferenciación de sus características (valores, significados, etc.).

Siguiendo a Gersuny & Pahl (1979), Jahoda (1981, 1982), O’Brien (1986, 1987) y Torregrosa (1987), entre otros, Blanch (1990, pág. 113) distingue los dos conceptos y afirma que “casi todo empleo conlleva trabajo; pero bastantes trabajos no son realizados en condiciones de empleo”, asegurando que “lo que determina el que un trabajo sea empleo no es el contenido de la tarea; sino el régimen contractual en que la misma se desarrolla”<sup>64</sup>.

Esta matización es importante a la hora de abordar la conceptualización del término empleabilidad, pues si entendemos que deriva de “empleo” integramos ese “régimen contractual”, pero si lo relacionamos con “trabajo”, en general, consideramos empleable a quien esté en condiciones de aceptar cualquier tipo de tareas, aunque no conlleven contraprestación económica alguna por los servicios prestados; en este último caso, creemos que no se debe utilizar el concepto de empleabilidad sino otros más difusos, como solidaridad, fraternidad, compañerismo, buena vecindad, etc.

Es decir, bajo nuestro punto de vista (que coincide con el de Blanch), la utilización del concepto empleabilidad solo tiene sentido desde la perspectiva del empleo (incluyendo el autoempleo).

---

<sup>63</sup> Consultado el 27/4/2022 en: <http://dle.rae.es/?id=ErTAI6H>.

<sup>64</sup> Cfr. Herrador (2002, págs. 123-129).

Sin embargo, Santamaría y Orteu (2020, pág. 32) creen que “sería conveniente abordar la empleabilidad partiendo de una concepción amplia de trabajo”, es decir, no limitándola al empleo remunerado, reconociendo otras aportaciones como las tareas de cuidados o las economías transformadoras, aunque, yendo un poco más allá, y de acuerdo con De la Cal y De la Fuente (2010, pág. 83) deberíamos incluir todo trabajo útil y necesario en la sociedad, como el doméstico o el voluntariado.

Sobre el origen del término hay distintas teorías. Parece aceptarse, eso sí, que proviene de la palabra inglesa “employability”, constituida por la unión de otras dos: “employ” (empleo) y “ability” (habilidad); por lo tanto, podría traducirse como “la habilidad para obtener y conservar un empleo”, que habría desplazado, según Lefresne (1999) y Campos Ríos (2003), a “capacidad de inserción laboral” (Suárez B. , 2016, pág. 72) y (Vial, 2013). Las referencias a este concepto pueden encontrarse en estudios específicos sobre el mismo y sobre su origen, pero también abundan otras genéricas. Según informes de organismos oficiales como los elaborados por la OCDE (1998), la CCE (1999), la OIT (2000) y la ONU (2001), “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” (Núñez-Barranco, 2016, pág. 61).

A finales de los 90, la palabra empleabilidad era utilizada frecuentemente en distintos ámbitos, incluido el normativo, pero con significados muy diversos, por lo que, según recogen Gazier (1998, pág. 298) y Philpott (1999), aparecía como “una noción confusa, a menudo mal definida y algunas veces no definida en absoluto”, o como “poco más que una palabra de moda que se usa con más frecuencia de la que se entiende correctamente” (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 197).

Creighton (2007) especifica en la introducción de su trabajo que no hay consenso sobre el significado del término empleabilidad, adelanta que de las distintas teorías que analiza y de los estudios que revisa, ninguno hace un uso sustancial del término (pág. 1). Avanza que busca, a través de un cuestionario, qué usos se le estaban dando en esos momentos y qué factores se consideraban importantes para la empleabilidad de los solicitantes de empleo, así como los problemas de empleabilidad que ha encontrado de forma más habitual en su investigación: autoconfianza/autoestima y motivación/actitud (pág. 1).

Siguiendo al autor, la mejora de la empleabilidad no puede consistir solamente en activar o desarrollar determinados factores (fundamentalmente aptitudes y actitudes), puesto que tiene implicaciones en la PE (y, por tanto, en las PAE) y en la práctica del mercado laboral; si esto no se tiene en cuenta, aceptaríamos que la empleabilidad no aporta nada a la discusión política, pero si lo cubre todo podría no significar nada (págs. 15-16).



Nosotros entendemos que el concepto de empleabilidad es muy importante, sobre todo para el trabajo de los SPE, y por ello, además de exigir la realización de determinadas actividades, la empleabilidad requiere medidas a nivel general (UE, país, región o localidad) y un análisis de la situación del mercado laboral.

Vamos a ver a continuación qué definiciones, características y perspectivas se han adoptado para la empleabilidad a lo largo de la historia, hasta la actualidad.

### 3.2.2.1 ORIGEN DEL CONCEPTO

Campos Ríos (2003) cree que se puede relacionar el uso de empleabilidad con Max Weber, a principios del siglo XIX, quien se propuso identificar los elementos que sirven al empresario en la selección de personal (Suárez B. , 2016, pág. 73). Probablemente, es la referencia más antigua.

Sin embargo, MacGrath (2007) cree que uno de los primeros trabajos sobre empleabilidad es *Unemployment: A problem of Industry*, de William Beveridge, que se publicó en 1909 (Suárez B. , 2016, pág. 73). Otros autores que consideran el principio del siglo XX la época en que aparece este concepto son Gazier (1998, 2001) y Berntson (2008): el primero denominó “empleabilidad dicotómica” a la que apareció en Gran Bretaña y EEUU en las primeras décadas del siglo XX, que distinguía entre personas empleables o no empleables en función de que quisieran y pudieran trabajar o no, bien porque no quisieran, bien porque no pudieran; por su parte, Berntson coloca el origen del concepto a comienzos del siglo XX para identificar a las personas capaces de trabajar, aunque cobra auge en los años 50 y 60, repuntando en la década de los 90 (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 200-201), (Núñez-Barranco, 2016, págs. 62-64) y (Suárez B. , 2016, págs. 72-74).

Rodríguez (2013) cree que los orígenes del término empleabilidad se remontan a la mitad del siglo XX, y que ha evolucionado junto con el desarrollo económico y social (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 32). Tamkin y Hillane (1999) encontraron dos antecedentes distintos (Creighton, 2007, pág. 19):

- En primer lugar, el cambio en el contrato de trabajo, que supuso disminuir la seguridad laboral a principio de los noventa, lo que provocó la redefinición de los beneficios del empleo con el desarrollo de la empleabilidad, en lugar de los de la seguridad laboral. En este caso, dudan de que en realidad se produjera dicha sustitución con intensidad, y citan a Keep (1997), que consideraba la empleabilidad como un placebo implementado por la empresa para ocultar una cultura de contratar y despedir (temporalidad).
- En segundo lugar, quizá el antecedente más significativo está en el campo de las políticas públicas sobre empleo y desempleo, que los autores sitúan en la literatura de los 50, y que quizá se generalizó a finales de los 80.

Forrier & Sels (2003) hacen un recorrido por el concepto de empleabilidad, iniciándolo con las publicaciones de los años 50 y 60 cuando se estudiaba según el propósito económico del pleno empleo<sup>65</sup>; ponen como ejemplo el trabajo de Feintuch (1955), que consideraba la empleabilidad determinante para asegurar un empleo. Según ellos, el concepto debía tener en cuenta variables como la actitud hacia el trabajo y la autoimagen, y consideraban que las medidas más importantes para mejorar la empleabilidad debían partir del gobierno (Thijssen y otros, 2008, pág. 168), (Gamboa, 2013, pág. 19) y (Suárez B. , 2016, págs. 72-73).

Por su parte, Rodríguez-Mora (2010, págs. 187 y 188) recoge, en primer lugar, la opinión de Versloot y otros (1998), quienes creen que las primeras publicaciones sobre empleabilidad aparecen en 1955 para referirse a la preocupación sobre la posición de las personas desamparadas en el mercado laboral, y, en segundo lugar, la de Hirata (1997), que entendía que el constructo empleabilidad se utilizó desde la década de los 60 para separar “aptos” de “inútiles” (Suárez B. , 2016, pág. 72). Lefresne (1999) también ubica el origen del término en esa época, en estudios americanos de naturaleza médico-social, con evaluaciones a través de test para diferenciar entre aptos, enfermos y delincuentes. En los 70 se usarían estas pruebas para evaluar la empleabilidad de grupos en desventaja social (Suárez B. , 2016, pág. 72).

En los años 60 y 70 algunos autores trataron los problemas de las personas desempleadas y las dificultades que encontraban para acceder al mercado laboral; según Orr (1973) y Magnum (1976), la cultura laboral era que una vez entrabas en la compañía normalmente te quedabas para toda la vida (Thijssen y otros, 2008, pág. 168).

Pablo Pérez (2005) cree que la perspectiva de empleabilidad apareció en Europa a partir de finales de la década de los 70, debido a la discusión sobre la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo, motivo por el que se hizo notar un colectivo importante de personas con una probabilidad de reinsertarse en el mercado laboral casi nula (Formichella & London, 2005, pág. 3).

Campos Ríos (2003) cree que el término surge como tal en la década de los 80 ante los efectos de la crisis del mercado laboral y el incremento de la tasa de desempleo (Suárez B. , 2016, pág. 73). Ball (2009) entiende que el término empleabilidad emerge a partir de importantes cambios a nivel económico y social (creación del Mercado Único Europeo, 1993) y definiría una relación entre globalización, trabajo y aprendizaje (Suárez B. , 2016, pág. 73). Por su parte, Vial (2013) afirma que “la palabra y la idea de empleabilidad surgieron en la década de los 80 del siglo pasado ante una lentitud de

---

<sup>65</sup> Tal como se entendía entonces: trabajo para todos (y durante toda la vida). Actualmente, como veremos, se ha modificado para que signifique “oportunidades de empleo para todos” (Creighton, 2007, pág. 42). En el caso de Reino Unido, este cambio se produjo mientras aumentaban las solicitudes de ayuda por desempleo y crecía la preocupación por la empleabilidad, ofreciendo cierta seguridad a quienes no podían trabajar para ignorar la pobreza que estas ayudas pueden producir; el trabajo se consideraba la mejor manera de salir de la pobreza y la empleabilidad era su herramienta (Creighton, 2007, pág. 42).

respuesta del mercado laboral para dar empleo a mucha gente que buscaba y no encontraba un trabajo”.

Podemos afirmar que el significado de empleabilidad ha evolucionado desde principios del siglo XX, pasando de indicar la distancia a las condiciones mínimas para realizar un trabajo (empleabilidad en términos médicos, posibilidad material de realizar un trabajo), a indicar la probabilidad de que una persona realice un trabajo dependiendo de muchos factores (Ingellis, 2017, págs. 132-133). Veamos cómo ha sido esta evolución.

### 3.2.2.2 DESARROLLO CONCEPTUAL HASTA LOS NOVENTA

Gazier (1998 y 2001) ofrece siete versiones operativas de empleabilidad que abarcan desde las primeras décadas del siglo XX (la empleabilidad dicotómica que hemos visto en el epígrafe anterior) hasta finales de los 80<sup>66</sup>. Según Rodríguez-Mora (2010, pág. 187), Gazier (2001) entendió que el constructo empleabilidad tomó mayor protagonismo en esos años, como responsabilidad de la persona para emplearse (Suárez B. , 2016, pág. 72). Tras la empleabilidad dicotómica, el autor identificó la socio–médica, que ubicó antes de la década de los 50 (en los tiempos de la II Guerra Mundial), y que apareció o se utilizó en EEUU, Gran Bretaña y Alemania. Se refiere a las diferencias entre las habilidades de las personas desfavorecidas y las que requieren los empleos.

La empleabilidad como política de mano de obra (tercera versión) se utilizó desde la década de los 60, principalmente en EEUU. Extiende la definición de la empleabilidad socio–médica a más grupos desfavorecidos. Según Ledrut (1996), citado por Gazier (1998, pág. 4), también en esa década encontraríamos, en la literatura sociológica francesa, la denominada empleabilidad de flujo, definida como “la expectativa objetiva, o más o menos alta probabilidad, de que una persona que busca empleo sea capaz de encontrar uno” (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 200-201).

A finales de la década de los 70 se usa internacionalmente la empleabilidad de los resultados del mercado de trabajo (quinta versión). Su definición se centra en los frutos logrados por las intervenciones políticas sobre el mercado laboral; se puede medir en términos de tiempo empleado, horas trabajadas y nivel retributivo, así como con otros resultados en el mercado laboral para las personas que participan en programas relacionados con la empleabilidad. Es decir, se evaluaría con los efectos de las políticas aplicadas para mejorarla. En relación con esta definición, Hall (1976) especuló con cambios en el tipo de carrera profesional, que ahora exigiría una gran adaptabilidad por parte del trabajador; la denominó *protean career* –carrera proteica, en relación con el dios griego del mar, Proteo– (Thijssen y otros, 2008, págs. 167-168). Esa adaptabilidad

---

<sup>66</sup> Ver Suárez (2016, págs. 72-74) para las siete versiones de Gazier que se explican. La autora cita la referencia de 1998, cuando se emitió el informe; el libro se publicó en 1999, por lo que aparecen referencias a la misma obra tanto en un año como en otro.

al cambio sería parte de la empleabilidad. En 1983, Becker se aproximó al concepto de empleabilidad a través del de productividad, y creía que dependía tanto de las aptitudes del individuo como de su motivación e intensidad del esfuerzo (Formichella & London, 2005, pág. 7).

En los últimos años de la década de los 80, aparece en Norte América y Europa el concepto de empleabilidad iniciativa (sexta versión), que está relacionado con el desarrollo de recursos humanos y cuyo foco se centra en la persona, responsable de desarrollar unas habilidades transferibles y su flexibilidad de roles.

La última versión en la evolución del concepto de empleabilidad que ofrece Gazier apareció por primera vez en Norte América al final de los años 80 y se difundió internacionalmente en los 90. Se trata de la empleabilidad interactiva, que mantiene el énfasis en la responsabilidad individual para mejorar y ser más flexible, pero añadiendo que la empleabilidad del individuo se relaciona con la de los otros, así como con las oportunidades, instituciones y reglas que dirigen el mercado laboral; por lo que se puede entender que también es importante para la empleabilidad de una persona el papel de los empresarios y la demanda laboral.

Debido a esta interactividad, podemos encontrar dos implicaciones: tomar como objetivo de los legisladores a los PLD y otros grupos desfavorecidos, y que muchos gobiernos occidentales incidieran en las políticas de activación para prevenir el paro de larga duración y la desigualdad en el mercado laboral. Al hablar de empleabilidad estaríamos también refiriéndonos a un conjunto de perfiles estadísticos que conectan las características individuales con las tendencias del mercado laboral.

Podemos resumir este camino descrito por Gazier resaltando que el término empleable aparece por contraposición (“inempleable”) a quienes no podían trabajar (discapacidad u otras desventajas), después ha ido cambiando el significado con el tiempo hasta llegar a referirse a la capacidad de moverse en el mercado laboral, y no solo un conjunto de habilidades o atributos (Creighton, 2007, pág. 20).

Por su parte, Forrier & Sels (2003) nos ofrecen otra forma de evolución para el concepto de empleabilidad. Partiendo del inicio situado, como hemos visto, en publicaciones de los años 50 y 60, ese concepto se va transformando (Gamboa, 2013, págs. 19-20) y (Suárez B. , 2016, págs. 72-73). En los años 70 se mantiene el objetivo del pleno empleo, pero las variables utilizadas cambiaron a conocimientos y habilidades. En los años 80 se pasó a poner el énfasis en las empresas, aceptándose el concepto de empleabilidad como un medio de lograr flexibilidad dentro de las organizaciones, es decir, flexibilidad funcional, para su utilización en la gestión de recursos humanos. Por último, en los años 90 la empleabilidad se convierte en la alternativa a la seguridad laboral; la responsabilidad recae en el individuo y el foco se pone en las capacidades de

la persona para mantener un empleo en el mercado laboral interno o externo, por lo que tanto gobierno como empleador pierden protagonismo.

Versloot y otros (1998) también dividen la evolución del concepto de empleabilidad en estos períodos, diferenciando tres perspectivas con enfoques distintos (Thijssen y otros, 2008, pág. 168). En la década de los 70 se trabajó con una perspectiva social o nacional: existía un compromiso con el pleno empleo y la empleabilidad era un indicador de la oportunidad de la población trabajadora para conseguirlo, o sea, se buscaba una baja tasa de desempleo y salud económica. En los 80 se impuso una perspectiva organizacional o a nivel de empresa: el empleo significa trabajo, es decir, se tendrían en cuenta todos los trabajos realizados por los empleados en una determinada compañía (para recibir la contraprestación del salario). Desde este punto de vista, para el empleador la empleabilidad es un indicador de la oportunidad de casar la oferta y la demanda en una organización cambiante. En los 90 se impone la perspectiva individual, según la cual el empleo debe consistir en un trabajo atractivo, por lo que para el trabajador la empleabilidad es un indicador de su oportunidad para conseguir y mantener un empleo interesante en el mercado laboral interno o externo.

### **3.2.2.3 LA EMPLEABILIDAD EN LA ÚLTIMA DÉCADA DEL SIGLO XX**

Este período ha sido pródigo en doctrina sobre empleabilidad. Por ello, le dedicamos un epígrafe aparte<sup>67</sup>, donde destacaremos distintas visiones del concepto, que, no obstante, incluyen determinados factores o variables comunes.

A partir de los 90, el paradigma de la activación hace que el problema del desempleo sea observado desde alguna de las tres acepciones de empleabilidad que siguen hoy presentes en el ámbito de las políticas de empleo (Pozo, 2019, págs. 138-139): el desempleo no es solo el resultado de un déficit en competencias técnicas o cualificaciones, ni de la carencia de habilidades para la inserción laboral, sino principalmente de problemas de actitud y competencias morales: voluntad, autonomía individual, dependencia personal o del Estado. Por tanto, la ayuda que se presta a las personas, desde el ámbito de la activación, está dirigida a que se hagan cargo de sí mismas [Barbier (2006) y Serrano (2016) en (Pozo, 2019, pág. 139)].

Blanch (1990) diferencia entre ocupabilidad, contratabilidad y empleabilidad, definiendo esta, a efectos de la investigación que llevó a cabo en el ámbito psicosocial, como “el grado de aproximación de las respuestas de un sujeto a las del empleado típico”, en un momento determinado (pág. 238). El autor propone un modelo de variables sociales e individuales que inciden sobre la ocupación laboral, diferenciando aquellos tres conceptos (págs. 181-184). La ocupabilidad sería “el grado de probabilidad

---

<sup>67</sup> Para facilitar una visión general sobre la evolución de la doctrina, procuramos seguir el orden cronológico.

de que un demandante de empleo acceda a la ocupación laboral en una coyuntura dada”, y dependería de su contratabilidad y empleabilidad: adecuación del demandante al puesto ofertado y de sus características psicosociales al perfil típico de una persona empleada, en un contexto dado, respectivamente. De esta forma, los factores de la ocupabilidad se desagregarían entre situacionales y personales; dentro de los primeros, a su vez, se diferencia entre sociales e individuales, y de los segundos entre objetivos y subjetivos.

Se trata, como podemos observar, de una teoría para el ámbito psicosocial que crea un constructo principal (la ocupabilidad), constituido por otros dos (contratabilidad y empleabilidad), y que puede ser manejado por los SPE. El autor utiliza el concepto de “empleabilidad teórica” (o perfil psicosocial) como una macrovariable (pág. 239). Posteriormente, revisa los trabajos que evidencian la relación significativa entre variables psicosociales y la empleabilidad tal como la propone en su modelo, encontrando que donde más se puede apreciar es “en el terreno de las actitudes y actividades relacionadas con la búsqueda de trabajo” (pág. 255). Y este “terreno” va a estar muy presente en las definiciones que veremos más adelante.

En 1994, Saterman y otros definieron la empleabilidad como la “capacidad de adaptación a los requisitos cambiantes” (Thijssen y otros, 2008, pág. 172). También este año, Ripoll y otros entienden por empleabilidad la apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales (Peiró & Yeves, 2017, pág. 25).

En 1995, Bloch & Bates definieron la empleabilidad como “poder para guiar la propia carrera profesional”, mientras Hyatt creía que se trataba de “actitud hacia el cambio” (Thijssen y otros, 2008, pág. 172). Por su parte, Hiltrop entendía que la empleabilidad se relaciona con el contrato psicológico entre empleadores y empleados: estos se responsabilizan de su propia carrera y los primeros deben ofrecerles apoyo y facilidades para mejorar la empleabilidad (Gamboa, 2013, pág. 20).

En cuanto al contrato psicológico (y aunque nos salgamos momentáneamente del orden cronológico), Rousseau (1998) lo define como “un acuerdo de intercambio de promesas y contribuciones entre un empleado y un empleador, el cual contiene las creencias de los individuos sobre las obligaciones mutuas de las dos partes de la relación de empleo” (Gamboa, 2013, pág. 65). Por su parte, Guest & Conway (2002) entienden 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” (Núñez-Barranco, 2016, pág. 89).

Pruijt (2012), en una investigación sobre empleabilidad en empresas del sector de las TIC, intentaba averiguar las implicaciones del nuevo contrato psicológico basado

en la búsqueda de empleabilidad. Partía de definir el contrato psicológico como “un conjunto de expectativas que el empleador y el empleado tienen entre sí”, y distinguía:

- Antiguo contrato psicológico: el empleador trataría de mantener de forma permanente la relación laboral, el empleado aportaría lealtad y buen desempeño.
- Nuevo contrato psicológico: el empleador pretende el compromiso del empleado (no abandonar la empresa antes de finalizar la relación laboral), mientras este espera que aquel invierta en su empleabilidad.

El problema que plantea este nuevo contrato es que, al invertir en la mejora de la empleabilidad de sus trabajadores, el empleador puede conseguir que estos se pasen a la competencia, aunque le aporta el beneficio de aumentar su reputación en la gestión de recursos humanos, lo que podría atraer talento.

Continuando con la evolución del concepto de empleabilidad en los últimos años del siglo pasado, Hall & Associates (1996) y Hall & Mirvis (1996) observan que había concluido el dominio de las carreras relacionadas con una empresa (el empleo para toda la vida); la empleabilidad había cambiado (Thijssen y otros, 2008, pág. 168). En este mismo sentido, Gaspersz & Ott (1996), veían la empleabilidad como la variedad de empleos que los individuos son capaces de llevar a cabo, o sea, como sus cualificaciones para conseguir la flexibilidad de funciones en el mercado laboral interno o externo (Thijssen y otros, 2008, pág. 173). Ahondando en esta visión, tanto el trabajo citado como el de Gaspersz & Van der Bijl (1999), recogieron la idea de que la empleabilidad se describía a menudo como la capacidad de los empleados para llevar a cabo adecuadamente diversas actividades y funciones, por lo que había que resaltar tres elementos: tener el conocimiento y las habilidades correctas –habilidad–, estar preparado para usar este conocimiento y habilidades en otros entornos de trabajo –querer hacerlo– y tener suficiente conocimiento sobre la organización interna o externa del mercado laboral –saber– (De Feyter y otros, 2001, pág. 48). Estos mismos autores, junto a Frans (1999), identificaron ciertas actividades o instrumentos que podían aumentar la empleabilidad de los empleados: entrevistas de desempeño y carrera, planes de educación y capacitación, educación orientada al trabajo y general, expansión de empleo, cambio de trabajo y cambio de empleador (De Feyter y otros, 2001, pág. 48).

En Reino Unido parece que el uso de la empleabilidad se multiplicó a finales de la década de 1990, entendiendo que los gobiernos debían asegurar a todas las personas las habilidades para obtener y mantener empleos (Creighton, 2007, pág. 19).

Casalli y otros (1997) entendían por empleabilidad la “condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo que revela los

recursos del trabajador su capacidad para utilizarlos en el trabajo” (Sharo y otros, 2009)<sup>68</sup>.

Kleinman y otros (1998), a la hora de enfrentar el concepto de empleabilidad, distinguen entre “micro” y “macro” factores que definen cada lado de la ecuación demanda–oferta (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 207). Por otra parte, Kleinman & West (1998) utilizaban una visión más holística de empleabilidad, enfatizando la necesidad de tener en cuenta también la demanda laboral y no solo los problemas que puedan achacarse a los trabajadores, de forma que no se culpe a la víctima (en este caso la persona desempleada) pues en el mercado de trabajo se da una compleja combinación de factores individuales y externos que contribuyen al desempleo (Lindsay & Serrano, 2009, pág. 952).

Y alcanzamos uno de los trabajos más citados. Básicamente, Hillage & Pollard (1998) entienden que la empleabilidad individual se refiere a la habilidad para estar empleado (Vanhercke y otros, 2016, pág. 9). Por su parte, McQuaid & Lindsay (2005, pág. 200) recogen la definición de empleabilidad que, en el mismo trabajo, ofrecen Hillage & Pollard (1998, pág. 12)<sup>69</sup>:

*La capacidad de moverse autosuficientemente dentro del mercado laboral para desarrollar el potencial a través del empleo sostenible. Para el individuo, la empleabilidad depende del conocimiento, habilidades y actitudes que posee, la forma en que usa esos activos y los presenta a los empleadores y el contexto (por ejemplo, las circunstancias personales y el entorno del mercado laboral) dentro del cual busca trabajo.*

Hillage & Pollard (1998) crearon un marco para la empleabilidad que resalta una completa interacción de diferentes componentes: activos de empleabilidad o recursos personales, presentación, despliegue y factores de contexto (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 207-208), (Creighton, 2007, pág. 15) y (Gamboa, 2013, págs. 27-28). No obstante, aunque McQuaid & Lindsay consideraron este marco el más completo del que disponían, creen que incide demasiado en el lado de la oferta y, basándose en esto, proponen su propio modelo amplio de empleabilidad, que veremos más adelante.

Otra visión de la empleabilidad que aparece en el trabajo que estamos analizando (utilizada por bastantes autores), es la de “capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un

---

<sup>68</sup> Recuperado el 9/1/2019.

<sup>69</sup> Las interpretaciones del concepto, como venimos diciendo, son múltiples, lo que puede considerarse un problema a la hora de enfocar la mejora de la empleabilidad; en muchos casos, se proporcionan aproximaciones en lugar de definiciones. Incluso en la que ofrecieron Hillage & Pollard se enumeran los factores de los que depende “en lugar de llegar al núcleo de lo que es la empleabilidad” (Creighton, 2007, pág. 16).



trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio” (Creighton, 2007, pág. 14), (Gamboa, 2013, pág. 23), (Núñez-Barranco, 2016, pág. 69) y (Peiró & Yeves, 2017, pág. 25). Además, cuando se refieren a las transiciones dentro del mercado laboral, Hillage & Pollard (1998) afirman que “los estudios muestran que las personas que se perciben altamente empleables consiguen empleos más rápidamente” (Peiró & Yeves, 2017, pág. 28).

Los componentes que incluyeron Hillage & Pollard en su marco para la empleabilidad son (como hemos anticipado):

- Activos de empleabilidad: lo que el individuo sabe, lo que hace con lo que sabe y cómo lo hace, o sea, conocimientos, habilidades y actitudes, respectivamente; además, los autores distinguen también activos de referencia o básicos (habilidades básicas y atributos personales esenciales), activos intermedios (habilidades ocupacionales específicas, habilidades genéricas o clave y atributos personales clave) y activos de alto nivel (habilidades para el desempeño organizacional).
- Despliegue: habilidades de gestión de carrera, de búsqueda de empleo y un enfoque estratégico, que quiere decir ser capaz de adaptarse a la evolución del mercado laboral, con voluntad para la movilidad funcional y geográfica.
- Presentación: elaboración y entrega de currículos, preparación para entrevistas de trabajo e historial de la experiencia laboral.
- Contexto: circunstancias externas al individuo y su interrelación con las personales, que influyen en la capacidad para realizar o actualizar los activos; es decir, el contexto estaría formado por circunstancias personales, factores externos como la demanda macroeconómica, la regulación y prestaciones del mercado laboral y la forma de realizar la selección de personal por parte de los empleadores<sup>70</sup>.

James (1998), sin embargo, opina que la empleabilidad es “un término de bolsa de compras” (*shopping bag term*) donde cabrían una serie de significados sin orden ni relación, o un contenido variable en función de las circunstancias, por lo que no tendría importancia analítica alguna (Creighton, 2007, pág. 19).

Tamkin & Hillane (1999) definieron la empleabilidad como “la capacidad de entrar al mercado laboral con el fin de desarrollar el potencial personal a través de un empleo”; esta capacidad abarca un conjunto de características basadas, sobre todo, en competencias, conocimientos, actitudes y aptitudes adquiridas y desarrolladas por la persona, que le facilitan o dificultan su entrada y posterior permanencia en el mercado laboral, contando con la influencia del contexto (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 32).

---

<sup>70</sup> Desde este punto de vista, la valoración de la empleabilidad debería tener en cuenta la situación del mercado laboral en el ámbito donde se realiza la búsqueda de empleo.

Cáritas Española (1999, pág. 26) entiende por empleabilidad la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo. Esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo (Suárez B. , 2016, pág. 71).

Evans y otros (1999) proponen aproximarse a la empleabilidad desde el lado de la demanda (considerando factores del contexto y otros externos al individuo) y desde el lado de la oferta (centrándonos en los atributos personales que permiten a un trabajador conseguir y conservar un empleo), describiendo los “componentes de empleabilidad” y los “factores externos” (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 207) y (García S. , 2017)<sup>71</sup>.

El informe de FUNDIPE (1999)<sup>72</sup>, define empleabilidad como “la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida”. Existen tres partes implicadas en la empleabilidad (persona–empresa–sociedad) e impulsarla “es responsabilidad de todos”. Sin embargo, se resalta que “la persona es la protagonista de su empleabilidad”, por lo que “si no quiere o no asume las conveniencias de «estar al día» y la ambición de mejora, así como los sacrificios en un esfuerzo de aprendizaje, una mayor flexibilidad o más movilidad funcional o geográfica, poco podrá hacerse para mejorar su empleabilidad”. Así pues, son imprescindibles tanto la flexibilidad, es decir, plena disposición para aceptar una nueva oportunidad laboral<sup>73</sup>, como la polivalencia ocupacional, que ha de ser fomentada por la propia empresa.

Según el informe, los factores que condicionan la empleabilidad son: personales, laborales de la empresa, del entorno socioeconómico, educativos y académicos, profesionales, sociolaborales e institucionales. Destaca, asimismo, que la empleabilidad facilita el acceso al empleo disponible y mejora el desempeño de los empleos existentes; como mecanismo, tiene un carácter preventivo, no se trata de un instrumento correctivo del desempleo (aunque se reconoce que puede serlo en alguna medida).

En el apartado de los riesgos sociodemográficos de las personas desempleadas, el informe afirma que los colectivos más desfavorecidos (como mujeres, jóvenes sin experiencia, mayores de 45 años, PLD, etc.) “deben ser objeto de atención preferente

---

<sup>71</sup> Recuperado el 10/12/2017.

<sup>72</sup> Recuperado el 6/1/2019.

<sup>73</sup> Callaghan (1997) y Whitside (2000) habían detectado que las reformas hasta entonces llevadas a cabo por los conservadores en el Reino Unido se destinaron a desregular el mercado laboral, en aras de una mayor flexibilidad (Creighton, 2007, pág. 38). Aunque ya antes, Robert Reich (OIT, 10 de junio de 1994) había reconocido que no sabía lo que era la “flexibilidad”, añadiendo que “rara vez en el discurso internacional una palabra ha pasado tan directamente de la oscuridad a la falta de sentido sin ningún período intermedio de coherencia”; lo que también podría aplicarse a la empleabilidad (Creighton, 2007, pág. 38).

de un plan operativo de empleabilidad". No obstante, también se recoge que la empleabilidad solo genera directamente empleo a partir del autoempleo<sup>74</sup>. Por último, en el epílogo se resaltan cuatro áreas posibles de actuación para futuros proyectos: gestión de recursos humanos, modelo cultural ante el empleo, sistema educativo e identificar las barreras que limitan la empleabilidad.

Como vemos, durante el siglo XX se ha venido utilizando el concepto de empleabilidad desde distintas perspectivas, en muchas ocasiones porque también los ámbitos eran diferentes: psicología del trabajo, psicología, recursos humanos, sociología, educación, etc. Sin embargo, el único autor que se ha referido a la empleabilidad como instrumento de trabajo de los SPE ha sido Blanch, y, en concreto, no se ha aportado una definición solo a estos efectos.

#### **3.2.2.4 LA EMPLEABILIDAD EN EL SIGLO XXI**

En el presente siglo, las perspectivas de la década de los 90 han sido revisadas, mezcladas o adaptadas a ámbitos específicos. En los trabajos científicos publicados desde 2000 hay, como veremos, algunas definiciones nuevas, pero también muchas revisiones de conceptualizaciones anteriores. El ámbito de estudio influye en el enfoque adoptado, aportando unos factores u otros, en función de los aspectos que se pretenden incluir en el concepto de empleabilidad.

A principios de siglo, Groot y Maassen van den Brik (2000) parten de la definición básica: capacidad para encontrar y mantener un trabajo; pero ponen el foco en factores sociodemográficos, como, por ejemplo, la educación. Así, llegan a referirse a la empleabilidad como la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado, o el número de tareas que pueden asignarse a un trabajador, o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo<sup>75</sup> (Gamboa, 2013, págs. 23-24), (Vanhercke y otros, 2016, pág. 9) y (Peiró & Yeves, 2017, págs. 24-25). Es decir, la mirada se pone, como en la década anterior, en el lado de la oferta (de mano de obra, o sea, el demandante de empleo).

En este momento se comienza a percibir un cambio: algunos autores como Houghton y otros (2000), Peck & Theodore (2000) o, posteriormente, Lister (2001) ponen en duda que esta visión restringida de empleabilidad fuera de utilidad; Peck & Theodore terminan entendiendo por empleabilidad el conjunto de características del trabajador, incluyendo sus actitudes hacia el trabajo, expectativa sobre empleo y salarios, y comportamientos tanto en el mercado laboral como en su trabajo, que

---

<sup>74</sup> En FUNDIPE (2000) se reconocía que el concepto de empleabilidad debía incluir la capacidad de generar autoempleo (Formichella & London, 2005, pág. 12).

<sup>75</sup> Se refieren al número de horas trabajadas.

determinan sus posibilidades de empleo (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 205-206) y (García S. , 2017)<sup>76</sup>.

No obstante, Peck & Theodore entienden que es necesario ir “más allá de la empleabilidad” si de lo que se trata es de comprender el desempleo y las desventajas del mercado laboral, utilizando exclusivamente la visión del lado de la oferta (trabajadores) sin tener en cuenta el de la demanda (plazas vacantes) [Peck & Theodore, 2000, pág. 729, en (Lindsay & Serrano, 2009, pág. 952)].

Thijssen (2000) da un paso más: la empleabilidad puede observarse como la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral determinado, pero teniendo en cuenta tanto los factores externos como los del individuo, que influirán en su posición futura en el mercado laboral, dado un determinado contexto (Gamboa, 2013, págs. 24-25). El investigador entiende que pueden analizarse tres definiciones de empleabilidad: una nuclear, otra más amplia y la tercera comprehensiva. La primera es la más restrictiva (en inglés denominada *core*) y se centra en la capacidad de la persona para desempeñar una variedad de funciones en un mercado determinado, en un momento concreto. La más amplia incluye, además de la capacidad de la persona, “su voluntad de usar y potenciar su empleabilidad”. Así, se entiende por empleabilidad “el conjunto de factores individuales que influyen en el posicionamiento futuro de la persona en un determinado segmento de mercado de trabajo”. Por último, la definición más comprehensiva incluye factores contextuales que pueden favorecer o inhibir el uso efectivo de la empleabilidad: por ejemplo, formación continua o situación del mercado de trabajo (Gamboa, 2013, págs. 24-25) y (García S. , 2017).

Serrano Pascual (2000) distingue tres formas de implementar la empleabilidad en la política del mercado laboral (Lindsay & Serrano, 2009, pág. 952):

- En términos de promoción de medidas para mejorar habilidades técnicas en las personas desempleadas: adaptación de la formación a la empresa. Se entiende que faltan competencias y habilidades básicas.
- Definida en términos de competencias metodológicas y actitud: las medidas tratan de mejorar la capacidad para gestionar la transición al trabajo, utilizando herramientas como la orientación profesional y el apoyo para la búsqueda de empleo.
- La tercera conceptualización de la empleabilidad se basa en el principio de activación: medidas para motivar a las personas desempleadas, con programas de actuación en el mercado laboral o incentivos para trabajar. Se vincula este

---

<sup>76</sup> Recuperado el 10/12/2017.

principio con la protección social, haciendo depender el derecho a percibir ayudas económicas del esfuerzo y la disposición para encontrar trabajo.

Serrano Pascual cree que la noción de activación sustituyó a la de empleabilidad (lo que se difundió por las instituciones europeas durante los años 90), y posteriormente Martín (2009, pág. 161) enfatizó que la empleabilidad cedió su “patrimonio semántico” a los conceptos de activación y flexiguridad (Martín & Tovar, 2019, pág. 10). “Los conceptos de empleabilidad, activación y flexiguridad comparten una interpretación de la prevención como prevención contra la inactividad, a través de la adquisición de competencias metodológicas referidas a la búsqueda efectiva de empleo y de la formación como formación para la actividad” (Martín & Tovar, 2019, pág. 10):

*Se trata de que todo el mundo participe lo más intensamente posible del sistema productivo, considerándose esto un síntoma de integración, independencia y autonomía y, lo contrario una señal de inadaptación, exclusión, incapacidad o pereza.*

De Feyter y otros (2001, págs. 47-48) parten del concepto de empleabilidad como “capacidad de los empleados para llevar a cabo adecuadamente diversas actividades y funciones”, entendiéndolo que “la promoción de la empleabilidad se considera una responsabilidad conjunta de ambas partes”. Por ello, avanzando otro paso, se refieren a una “política de empleabilidad” de los empleadores respecto de sus empleados, introduciendo el concepto de “empleabilidad sostenible” en la cultura corporativa. Esa política puede generar varios beneficios, como aumentar el salario, fomentar y facilitar la movilidad funcional y evitar salidas de personal no deseadas.

Gazier (2001, pág. 23), después de analizar el significado que se le daba al término empleabilidad, concluyó que la definición más actualizada era “lo que hace que «cada trabajador sea un organizador más consciente y más independiente de la sucesión de actividades y compromisos que, combinados, constituyen su vida laboral»” (Pruijt, 2012).

Al año siguiente se añaden las competencias personales al concepto de empleabilidad; Lankhuijzen (2002) resalta que el listado de cualificaciones no es la empleabilidad; esas competencias se consideran necesarias para mejorar “el radio de empleabilidad de los trabajadores”, especialmente sus competencias para aprender y llevar a cabo un plan de carrera profesional (Thijssen y otros, 2008, pág. 173).

Van Der Heijden (2002) parte de la definición de empleabilidad como la capacidad de ser empleado en un trabajo (Gamboa, 2013, pág. 23) y (Peiró & Yeves, 2017, pág. 25), mientras Campos Ríos (2002) definió la empleabilidad, en términos generales, como “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado” (Formichella &

London, 2005, pág. 3). Orgemer (2002, pág. 65) describe la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (García J. L., 2019, pág. 42).

En concordancia con Lankhuijzen (2002), Forrier & Sels (2003) también incluyen las competencias personales, que permiten ampliar el “radio de empleabilidad de los trabajadores”, como harán posteriormente Kirschner & Thijssen (2005) y Van Der Heijden (2005), y, así, definen empleabilidad como la “oportunidad de los individuos de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo”, e incluyen las competencias transferibles, las habilidades y la capacidad de autogestión para conseguir otros trabajos (Thijssen y otros, 2008, págs. 172-173), (Gamboa, 2013, pág. 25) y (Peiró & Yeves, 2017, pág. 25).

Como vemos, el ámbito de referencia de los autores que estamos estudiando es el de los recursos humanos. Y como paradigma de esta especialización, Van Der Schoot (2003) llevó a cabo un estudio de la empleabilidad respecto al personal sanitario, considerándola como la situación en la que ese personal es capaz de funcionar en diferentes situaciones de cuidado de la salud (Gamboa, 2013, pág. 24). Asimismo, también podemos observar que se comienza a diferenciar entre el mercado laboral interno y el externo (el de la propia organización y el general), lo que dará lugar, posteriormente, a distinguir entre empleabilidad interna y externa.

El trabajo de Fugate y otros (2004) parte de la definición de empleabilidad como “la posibilidad de sobrevivir en el mercado laboral interno o externo”; reconocen que el concepto es atractivo, pero se ha convertido en “una confusa palabra de moda profesional” y entienden que cada definición enfatiza algunas características de los potenciales empleados, dependiendo del ámbito desde el que se analice, por lo que ha de ser considerado un concepto multidimensional<sup>77</sup> (Thijssen y otros, 2008, pág. 167), (Gamboa, 2013, pág. 23), (Yeves, 2016), (Peiró & Yeves, 2017, pág. 25) y (Díaz & Lejarriaga, 2018, pág. 10).

Desde este punto de vista, los autores ven la empleabilidad como una capacidad para identificar y obtener oportunidades laborales, y como una forma de adaptabilidad activa a un trabajo específico para que los trabajadores determinen y materialicen las oportunidades de carrera, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo actual. Podemos observar que se inicia el camino hacia la ampliación del concepto de empleabilidad con las visiones desde distintos ámbitos, aunque se mantiene el énfasis en la carrera

---

<sup>77</sup> En Creighton (2007, pág. 22), podemos leer la anécdota que el autor vivió en una reunión de la Comisión Europea en Bruselas, cuando un funcionario hizo la siguiente observación: “La empleabilidad es un concepto muy útil porque significa exactamente lo que la última persona que lo usó quiso decir cuando la usó, en el contexto en el que estaba siendo utilizado”. Así de confuso puede llegar a ser el concepto, y por eso es tan importante tener claro cómo definirlo.

profesional como responsabilidad única del trabajador, y se insiste en diferenciar entre mercado laboral interno y externo.

En el mismo año, Kohler aporta otra visión de la empleabilidad, distinguiendo (Suárez B. , 2016, pág. 71):

- Desde el punto de vista social, se entiende como “ser capaz de desarrollar una tarea bastante significativa para la sociedad, o al menos para que alguno de sus miembros pague por ello”.
- Desde el punto de vista del individuo: “ser capaz de ganarse la vida con su propio trabajo”.

Rothwell & Arnold (2004 y 2007), por su parte, definieron la empleabilidad como el “grado en que una persona posee habilidades y otras características que le permiten encontrar y permanecer en un empleo deseado” (Hernández E. y otros, 2011, pág. 132). En este sentido, Yorke (2004), en un informe para ESECT, y Knigh & Yorke (2004) veían la empleabilidad como un conjunto de logros –habilidades, conocimientos y atributos personales– que hacen que los graduados tengan más posibilidades para obtener un empleo y tener éxito en la elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores, a la comunidad y a la economía (Helyer, 2007, pág. 1), (Suárez B. , 2016, pág. 71) y (Aldás y otros, 2018, pág. 160). Entramos así en el ámbito educativo, una dimensión más a tener en cuenta para definir el concepto de empleabilidad.

Esa visión es la que se utilizó en el Seminario de Bolonia *Employability and its links to the objectives of the Bologna Process*, en función del acuerdo al que llegaron los participantes, que habían comenzado considerando que las perspectivas de empleabilidad son diferentes según el país o el tema del que se trate, teniendo en cuenta que cuando se va a definir el concepto puede que para el que pregunta sea una cosa y para el que responde otra, ya que se trata de una noción muy dinámica que no se refiere únicamente al empleo por cuenta ajena, sino también al autoempleo (Vukasovic, 2004, pág. 2).

En los dos trabajos de Yorke y Knight de este año, se utiliza esa definición, especificando que el concepto de empleabilidad es una mezcla compleja de varios elementos: cualidades personales (por ejemplo, autoconfianza), habilidades básicas (como los conocimientos generales en matemáticas y lenguaje) y habilidades de proceso (como la capacidad para resolver problemas o el trabajo en equipo) (Helyer, 2007, pág. 1).

Sanders & De Grip (2004) optaron por definir la empleabilidad como “la capacidad y la voluntad de ser y seguir siendo atractivos en el mercado laboral, anticipando cambios en las tareas y el entorno laboral y reaccionando a estos cambios de manera proactiva” (pág. 76). Los autores distinguen tres formas de empleabilidad (pág. 74):

- La empleabilidad por trabajo, que se refiere a la posibilidad de que un trabajador permanezca empleado en su trabajo actual dentro de la empresa actual (el mismo trabajo, el mismo empleador).
- La empleabilidad interna de la empresa, que se refiere a la posibilidad de un trabajador de cambiar a otro trabajo dentro de la empresa actual.
- La empleabilidad externa a la empresa, que se refiere a la posibilidad de un trabajador de cambiar a un trabajo en otra empresa.

De Grip y otros (2004) proporcionaron una conceptualización sobre los diversos aspectos de la empleabilidad que tienen en cuenta las características de la oferta (es decir, los trabajadores) y la demanda (es decir, la empresa o la industria), pero incluyendo, además, las facilidades de gestión de recursos humanos que se ofrecen a los empleados para mejorar su empleabilidad; en particular, los factores que determinan la empleabilidad son la capacitación de los trabajadores y su voluntad para participar en ella, la movilidad funcional y la flexibilidad para realizar distintas tareas (Sanders & De Grip, 2004, pág. 73), (De Grip & Zwick, 2005, pág. 11), (Suárez B. , 2016, pág. 83) y (López & Villamil, 2019, pág. 20).

Vanhercke y otros (2004) aportan otra dimensión de la empleabilidad, lo que denominan empleabilidad percibida, que sería la percepción individual de las posibilidades para obtener y mantener un empleo (Vanhercke y otros, 2016, págs. 9-10). Los autores consideran este concepto como un enfoque de salida, ya que la percepción de las posibilidades de empleo es el resultado de factores de entrada, es decir, factores personales, contextuales y sus interacciones.

Como estamos viendo, algunos autores inciden en diferenciar entre empleabilidad interna y externa: esta se refiere a la capacidad y la voluntad de cambiar a un trabajo en otra empresa y, por lo tanto, refleja el valor del capital humano de los trabajadores en el mercado laboral externo, mientras la interna se refiere a la capacidad y la voluntad de un trabajador para permanecer empleado con el empleador actual, y refleja el valor de su capital humano en el mercado laboral interno (Sanders & De Grip, 2004, pág. 76) y (De Grip & Zwick, 2005, pág. 12).

De Grip & Zwick (2005) manejan la definición de empleabilidad recogida en Sanders & De Grip (2004), incluyendo la diferenciación de los tres tipos: de trabajo, interna y externa, y se hacen la siguiente pregunta: ¿Pueden los trabajadores poco cualificados mejorar su empleabilidad mediante una mayor inversión en su capital humano? Se trata, por tanto, de un estudio en el ámbito de los recursos humanos.

A partir de 2004, el Gobierno Escocés elaboró un marco de empleabilidad, denominado *Workforce Plus*, para el que (Creighton, 2007, pág. 23):

*La empleabilidad: abarca todas las cosas que permiten a las personas aumentar sus posibilidades de conseguir un trabajo, permanecer y*



*progresar aún más en el trabajo. Para cada individuo, habrá diferentes razones por las cuales no están logrando lo que les gustaría en el empleo, tal vez su confianza y motivación, sus habilidades, su salud o el lugar donde viven en comparación con el lugar donde están disponibles los trabajos. Ayudar a las personas a mejorar su empleabilidad individual es clave para nuestro objetivo de llevar a más personas a un trabajo sostenido.*

En este caso, la definición proporcionada puede considerarse más limitada que la de Hillage & Pollard (quizá demasiado amplia), o también que se ajusta a los objetivos de la política, e incluso los impulsa, de forma que la idea de empleabilidad abarca un territorio definido por aquella en lugar de poseer un contenido preciso (Creighton, 2007, pág. 23).

En 2005, Kubler y Forbes desglosan los tres tipos de factores que Yorke y Knight habían incluido en la empleabilidad, diferenciando entre habilidades cognitivas, competencias genéricas, capacidades personales, capacidad técnica, conciencia empresarial y/u organizacional, elementos prácticos y profesionales, que se utilizarían para seleccionar a los solicitantes de empleo, recalando que no se trata de valorar solamente al propio sujeto (Helyer, 2007, pág. 1).

La definición de empleabilidad como capacidad para encontrar otro trabajo, o bien para insertarse y mantenerse en el mercado laboral, podemos encontrarla también en estudios de Rentería (2005) y Silla y otros (2005) (Gamboa, 2013, pág. 23), (Peiró & Yeves, 2017, pág. 24) y (Andrade, 2018, pág. 21). Ya dijimos que se trata de una definición básica, empleada, en la mayoría de las publicaciones, como punto de partida para su posterior desarrollo o adición de particularidades, según el ámbito desde el que se analice.

McQuaid & Lindsay (2005, págs. 208-213) proponen un modelo de tres componentes principales interrelacionados, o conjuntos de factores, que influyen en la empleabilidad de la persona: factores individuales, circunstancias personales y factores externos. Los factores individuales incluyen: habilidades y atributos que contribuyen a la empleabilidad (atributos esenciales y habilidades transferibles, cualificaciones, nivel académico, situación en el mercado laboral), características demográficas (edad, género, etnia, salud, bienestar, etc.), técnicas de búsqueda de empleo, adaptabilidad y movilidad (fortalezas y debilidades, movilidad geográfica, flexibilidad laboral, etc.).

Las circunstancias personales engloban factores contextuales socioeconómicos relacionados con las circunstancias sociales y particulares que pueden afectar a la habilidad, disponibilidad o presión social para aceptar un empleo: responsabilidades familiares, acceso a una vivienda apropiada, la posición cultural del trabajo en la

sociedad (posible creación de una subclase social del desempleado), acceso a recursos (transporte, financiación, establecimiento de redes sociales de ayuda).

Los factores externos comprenden las condiciones que impone la demanda de mano de obra y la posibilidad de obtener apoyo de los SPE. Entre las primeras podemos encontrar: el mercado laboral local, factores macroeconómicos, las características de las vacantes y factores de los procesos de selección de personal; para el apoyo de los SPE se tendrían en cuenta: la PE, tecnologías para la búsqueda de empleo, asesoramiento y orientación y cultura de utilización de los SPE, sistema de protección frente al desempleo, medidas para facilitar la transición escuela–empleo, y otras políticas económicas (como las de transporte público o guarderías) que colaborarían para facilitar la consecución de trabajo.

Formichella & London (2005, pág. 9) optan por definir la empleabilidad “como un conjunto de características y actitudes que brinda a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”. Para ello, parte de una ampliación y actualización de la Teoría del Capital Humano, incluyendo factores tangibles e intangibles que pueden elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad, aunque acentuando la característica actitudinal.

En Raemdonck (2006) encontramos una explicación de la empleabilidad como características de autogestión en relación con efectos individuales y organizacionales, es decir, implica al trabajador y al empleador, pero no al contexto (Thijssen y otros, 2008, pág. 172). Por su parte, Van Der Heijden & Van Der Heijden (2006), refiriéndose a la empleabilidad individual, inciden en la necesidad de hacer un uso óptimo de las competencias (como factores personales) para conseguir empleo o mantenerse en el puesto de trabajo; entre esas competencias, los autores incluían las relacionadas con la experiencia profesional, la capacidad de anticipación y optimización, el grado de resiliencia y adaptabilidad o el equilibrio entre intereses y prioridades personales con los del equipo de trabajo y la organización (Hernández E. y otros, 2011, pág. 132), (Vanhercke y otros, 2016, pág. 9), (Yeves, 2016) y (Díaz & Lejarriaga, 2018, pág. 10).

Bivand y otros (2006), basándose en Hillage & Pollard, diferencian entre empleabilidad objetiva y subjetiva: la primera cubriría los factores que aparecen en un currículo, o sea, los “activos”, que pueden validarse externamente, mientras la empleabilidad subjetiva está compuesta por factores provenientes del “despliegue”: la medida en que el individuo quiere trabajar o pone barreras, incluyendo el salario de reserva y la actitud, y hasta factores que exponen al individuo a la discriminación laboral –etnia y edad, por ejemplo– (Creighton, 2007, págs. 18-19).

Ya en 2007, Dacre y otros establecen que para ser empleable hay que estar en posesión de un conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos, así como de atributos personales que hacen que una persona sea más propensa a elegir y

consolidarse en un empleo en el cual encuentra satisfacción y éxito (Suárez B. , 2016, pág. 75). Por su parte, Gamboa y otros (2007) se refieren a la percepción de la empleabilidad como la “del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean” (Hernández E. y otros, 2011, pág. 132) e (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 32).

De nuevo, el concepto de empleabilidad percibida que, en algunos ámbitos, se considera más importante que el concepto general, aunque, como vemos, se entiende que las características del trabajador y el contexto influyen de la misma manera. Así, Rothwell & Arnold (2007) definen este tipo de empleabilidad como la capacidad percibida para alcanzar un empleo apropiado que se ajuste al nivel de cualificaciones propio (Gamboa, 2013, pág. 24).

Creighton (2007, pág. 8) entiende que el término empleabilidad está relacionado con la discusión de las causas y soluciones del desempleo, aunque no hay consenso sobre qué es, por lo que resulta difícil evaluar su importancia; de esta forma, resume *grosso modo* su revisión del término recogiendo las características comunes a la mayoría de las definiciones: capacidad de trabajar, ser empleado y permanecer en el trabajo, añadiendo que el término debe estar relacionado con “la distribución de los resultados del mercado laboral”.

Las distintas definiciones de empleabilidad se pueden agrupar en dos tipos según el significado sea estrecho o amplio, en función de que abarque más o menos factores, de forma que la pregunta que surge es si será más útil utilizar la empleabilidad para ofrecer un significado estricto y específico o para describir un territorio amplio e inespecífico (Creighton, 2007, pág. 11).

Como resumen de las principales líneas de pensamiento sobre empleabilidad, se pueden encontrar cinco versiones de su significado (págs. 24-25)<sup>78</sup>:

- Empleabilidad estrecha (*narrow employability*): incluye las características mínimas que buscan todos los empleadores, es decir, un conjunto de habilidades centrales, básicas y genéricas, como la comunicación, el trabajo en equipo, la educación, las matemáticas, predisposición al aprendizaje, actitud positiva, etc.
- Empleabilidad amplia (*broad employability*): que sería la probabilidad de conseguir y conservar un empleo, por lo que incluye todos los factores que contribuyen a ello: habilidades básicas, actitudes, habilidades de búsqueda de empleo, habilidades profesionales, circunstancias personales, demanda en el mercado laboral, etc.

---

<sup>78</sup> Más adelante (págs. 27-29), el autor amplía esta información, relacionando los factores incluidos en el concepto de empleabilidad y desglosándolos según distintas visiones.

- Empleabilidad de adaptabilidad (*adaptability employability*): entiende la empleabilidad como capacidad de adaptarse al cambio, es decir, la capacidad y la actitud para adecuarse y evolucionar ajustándose a un mercado laboral cambiante.
- Empleabilidad de emparejamiento (*match employability*): reflejaría la coincidencia entre las aspiraciones del individuo, sus habilidades y características, y las oportunidades reales en el mercado laboral.
- Empleabilidad de habilidades (*skills employability*): ser empleable significaría disponer de las habilidades y experiencia que hacen falta para conseguir trabajo en un sector u ocupación.

El autor también resalta el hecho de que en ninguno de los trabajos sobre teoría del mercado laboral que había consultado se mencionaba el concepto de empleabilidad, por lo que se pregunta si debería o podría tener un lugar en ella (pág. 51). Posteriormente, intenta darle respuesta estudiando lo que las principales teorías tendrían que aportar al concepto (págs. 55-57):

- Teoría neoclásica: los empleadores contratan la mano de obra que les generará la mayor producción, en los términos que les resulten menos costosos, para maximizar las ganancias. La empleabilidad se relacionaría con la ordenación de trabajadores por el mercado, y, a nivel individual, con la posibilidad de conseguir trabajo y mantenerlo. En este caso, la pregunta que surge es si la empleabilidad es un factor más de los que influyen en el resultado o si encierra a los demás.
- Teoría del capital humano: su objetivo es determinar las recompensas en el mercado laboral en términos de empleo y niveles de remuneración individual. Sería el enfoque más relevante en cuanto a la búsqueda del concepto de empleabilidad. Esas recompensas vienen determinadas por un modelo competitivo basado en la teoría neoclásica, que establece una norma ficticia de la que los mercados laborales reales siempre se desvían. En este sentido, Fine (1998) sostiene que solo se explica el 50% de los resultados, mientras el resto se ve afectado por otros componentes de las diferencias salariales, como la discriminación previa al ingreso, la discriminación en la propia selección que hace el empleador, la discriminación estadística y los mercados laborales internos.
- Teoría del mercado laboral segmentado: los mecanismos que operan en la regulación del mercado de trabajo lo hacen solamente en determinadas circunstancias, por lo que resultan insuficientes para explicar los resultados reales. No existe un mercado laboral, sino muchos (incluyendo los internos de las grandes organizaciones); las diferencias de empleabilidad (quienes trabajan y quienes no), así como en el salario y las condiciones de empleo, dependen tanto del lado de la oferta (características personales) como del lado de la demanda (mercado de productos y políticas de empleo del empleador).

- Teoría de la regulación: los resultados en el mercado laboral están determinados por sus propios mecanismos, pero también por fuerzas sociales y políticas (por ejemplo, el salario mínimo y la legislación de igualdad salarial). Los resultados no están determinados solamente por la empleabilidad, pero abren la posibilidad de verla como un constructo dentro de los mercados laborales que permite, hasta cierto punto, la ubicación de grupos e individuos.
- Marxismo: en contraste con la idea de que el mercado se regularía por él mismo y no habría paro dejándole actuar, el marxismo entiende que el desempleo es una característica necesaria del capitalismo, por lo que es imprescindible ejercer control sobre el mercado laboral. Aquí podríamos integrar una visión estrecha de empleabilidad, como capacidad del individuo para trabajar y llevar esa capacidad de trabajo al mercado; de esta forma, encontraríamos a un grupo de desfavorecidos (el *lumpenproletariat*) que no podría hacerlo en circunstancias normales, y otro (los desempleados) que podría, pero existen dudas sobre la calidad de la fuerza laboral que presentan (grado de empleabilidad).

Como se puede observar, ningún marco teórico del mercado laboral proporciona una definición de empleabilidad, ni siquiera parece tenerla en cuenta.

Finalmente, el autor alcanza las siguientes conclusiones (pág. 123):

- Se decanta por una definición limitada (estrecha) de empleabilidad, similar al concepto de “listo para el trabajo”, para no confundirla con “lograr que las personas trabajen”. Entiende que así se tienen en cuenta de forma más precisa ciertas barreras y la posible discriminación que sufren algunas personas.
- Ha de existir una “política de empleabilidad” que pueda adaptarse a la empleabilidad “según la industria y la ocupación y de un grupo objetivo a otro”; no debe ser una política general de empleabilidad, ha de “articular las necesidades de grupos específicos”. El término debe ser definido *ex antes*.
- Es muy importante la dimensión local para la política de empleabilidad: “los problemas relacionados con la prestación de servicios se perciben de manera diferente en los diferentes mercados laborales”.
- Debe estudiarse con más detenimiento si la importancia en la empleabilidad de “las habilidades básicas y la efectividad personal” son causas o síntomas (del nivel de empleabilidad).
- En los debates sobre empleabilidad ubicados en una visión general de los mercados laborales, hay que tener en cuenta tanto la forma en que las características de los solicitantes de empleo coinciden con los patrones de demanda, como los tipos de trabajos necesarios para cumplir las aspiraciones de quienes desean trabajar.

Para acabar con las referencias de 2007, Sáez & Torres, citados en Rentería & Malvezzi (2008), entienden que el significado de empleabilidad “depende del punto de

vista e interpretación que se tenga del mismo (sociedad, gobiernos, empresarios, sindicatos, gremios, académicos, trabajadores)” (Suárez B. , 2016, pág. 71).

Fugate & Kinicki (2008) se basan en el concepto de empleabilidad como disposición para conseguir y mantener un empleo y ponen como ejemplo la predisposición a aceptar cambios en el trabajo (Vanhercke y otros, 2016, pág. 9). Herbert & Rothwell (2008) entienden por empleabilidad la capacidad percibida para alcanzar un empleo apropiado que se ajuste al nivel de cualificaciones propio (Gamboa, 2013, pág. 24); concepto repetido en Rothwell y otros (2008) (Hernández E. y otros, 2011, pág. 132), pero que recoge la definición del trabajo de Rothwell & Arnold (2007), anteriormente mencionado. De Cuyper y otros (2008) aportan una visión de la empleabilidad como capacidad de las personas para realizar transiciones en el mercado laboral (Peiró & Yeves, 2017, pág. 24).

Thijssen y otros (2008) comienzan su estudio, uno de los más importantes y completos, aportando una serie de definiciones, tanto en publicaciones científicas como de dirección empresarial, que hacen hincapié sobre distintos aspectos (págs. 166-167)<sup>79</sup>: Bloch & Bates (1995), Saterman y otros (1994), Hyatt (1995), Forrier & Sels (2003), Raemdonck (2006). Basándose en trabajos de DeFillippi & Arthur (1994), Gunz y otros (2000) y Van Der Heijden & Van Der Heijden (2006) adoptan el concepto de carreras sin límites o fronteras –*boundaryless career*<sup>80</sup>– (págs. 168-171). Las carreras, así entendidas, dejaron de ser predecibles, y la empleabilidad pasó a ser importante en cuanto a futuras oportunidades de empleo, dejándose de lado, definitivamente, la visión del empleo para toda la vida. El énfasis se pone entonces en la adecuación personal para trabajar y no en lo que el empleador o el gobierno son capaces de proporcionar, aunque pueden ayudar al trabajador a desarrollar sus competencias o conseguir otro trabajo<sup>81</sup>.

Los autores proponen tres elementos de la empleabilidad aceptados en la mayoría de los trabajos y los representan gráficamente en forma de círculos concéntricos (págs. 173-174):

- El radio de empleabilidad: conjunto de las posibilidades personales de realizar una diversidad de trabajos apropiadamente. Sería el círculo central, el más limitado.
- Las competencias de empleabilidad o habilidades de empleabilidad: competencias personales, es decir, conjunto de factores personales que influyen en las perspectivas futuras del mercado laboral. Tendríamos el segundo círculo.

---

<sup>79</sup> A las que hemos hecho referencia en epígrafes anteriores.

<sup>80</sup> Cfr. Littelton (2000) (Pruijt, 2012).

<sup>81</sup> Según Hirsch & Shanley (1995), el sistema de carrera tradicional ofrece enfoque, coordinación y reducción de la incertidumbre, lo que ayuda a los empleados a invertir en sí mismos, pero en el sistema de carreras sin límites se puede esperar lo contrario, debido, precisamente, a la incertidumbre sobre posibles trayectorias profesionales (Pruijt, 2012).

- Condiciones del contexto: factores a nivel organizacional o social. Tercer círculo.

Prefieren utilizar el concepto *lifetime employability* (empleabilidad para toda la vida), definido como “la tendencia conductual dirigida a adquirir, mantener y usar calificaciones para hacer frente a un mercado laboral cambiante durante todas las etapas de la carrera profesional”. Y diferencian tres tipos de “estrategias de empleabilidad” que pueden seguir las empresas, basándose más en la práctica y la validez aparente que en la investigación empírica (págs. 175-176):

- Estrategia de ampliación: especialmente indicada para una cultura que mejore la educación.
- Estrategia de venta: indicada para una cultura de movilidad o de apoyo en la transición (empleo–paro–empleo).
- Estrategia de consumo: indicada en una cultura que limita el contrato (las competencias de empleabilidad como bienes de consumo de los empleados).

Desde el punto de vista del trabajador, los autores identifican, asimismo, tres “estrategias de empleabilidad” (págs. 176-177):

- De los expansores: utilizan sobre todo la educación/formación.
- De los vendedores: utilizan sobre todo sus competencias o habilidades de la carrera profesional.
- De los consumidores: mantienen una actitud de espera.

Finalmente, basándose en la obra *Employability and lifelong learning* (Thijssen, 1998), los autores desarrollan el denominado *Employability-Link Model* –modelo de vínculo de empleabilidad– (págs. 177-178), cuyo esquema es el que representamos en la *Figura 2*.

La construcción del modelo de vínculo de empleabilidad se basa en estos supuestos:

1. La empleabilidad se define como el conjunto de componentes interrelacionados que influyen en las perspectivas de empleo de los trabajadores en el futuro cercano.
2. El componente central de la empleabilidad es el radio de empleabilidad actual de un trabajador individual, es decir, la diversidad de trabajos y tareas que alguien puede cumplir adecuadamente, en relación con las competencias de que dispone.
3. Las tareas que el trabajador podrá realizar adecuadamente suelen ser difíciles de determinar. Por ello, al investigar la empleabilidad actual se tienen en cuenta factores predictivos de la empleabilidad (como actitud, datos sociodemográficos, experiencia o formación). Pero, en la práctica, se trata de

indicadores que influirán indirectamente en el empleo futuro, debido a la mediación del radio de empleabilidad actual.

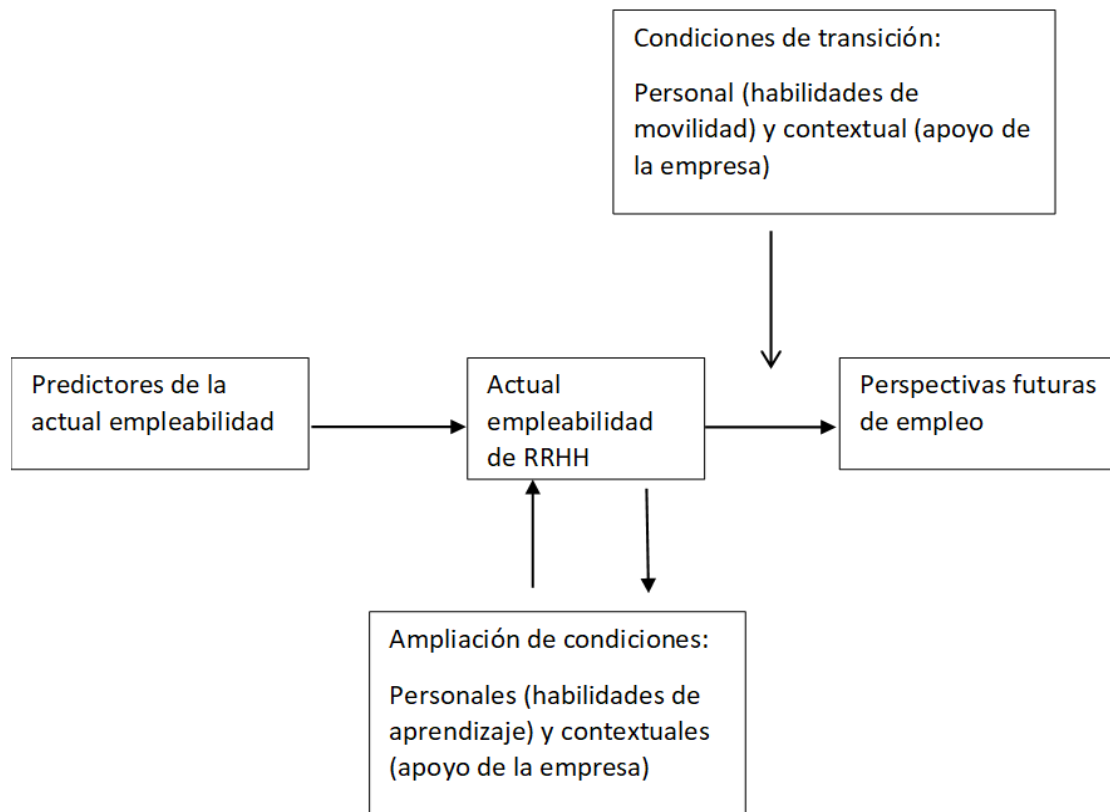


Figura 2: Employability-Link Model (Thijssen, 1998).

4. Si el radio de empleabilidad actual está limitado, habría que intentar ampliarlo, para lo que influyen tanto las condiciones personales como las contextuales (por ejemplo, capacidad y disposición para adquirir nuevas competencias o facilidades de formación por parte de la compañía, respectivamente).
5. Esta ampliación no siempre tiene un efecto significativo en las perspectivas de empleo futuras, ya que depende de ciertas condiciones de transición que también desempeñan un papel interactivo (otra vez, las condiciones pueden ser personales o condicionales: por ejemplo, planificación de la carrera y habilidades disponibles o apoyo de la empresa para la gestión de carrera, respectivamente).

Los autores también consideran que las condiciones a nivel nacional son importantes, aunque no las integran en el modelo porque su investigación se centra en los problemas de empleabilidad de empleadores y empleados.

Martín y Tovar (2019, pág. 5) nos ofrecen una referencia de 2008 que relaciona la empleabilidad con la flexiguridad:

*Schmid (2008), establece las claves de una “empleabilidad avanzada” dentro de la flexiguridad cuando se refiere a la movilidad en el espacio, en*



*el tiempo y entre distintos regímenes de trabajo; al mantenimiento de la relación de empleo o su restablecimiento lo antes posible, y al “empoderamiento”, que define como “el potencial para adaptarse” o “la capacidad de los individuos para hacer frente al riesgo”. La seguridad puede, entonces, convertirse en un instrumento de activación y la empleabilidad en una exigencia extensiva a toda la población y en todo momento de su vida, no sólo concerniente al desempleado.*

Llegamos al año 2009, donde encontramos un trabajo de Gamboa y otros en el que se toma la definición de empleabilidad como “grado en que una persona tiene oportunidades para conseguir o mantener un empleo o para mejorar el que tiene” (Yeves, 2016). Por su parte, Roothwell y otros (2009) resumen la literatura de los últimos años sobre empleabilidad agrupándola en tres áreas o perspectivas de trabajo (Gamboa, 2013, págs. 21-22) y (Peiró & Yeves, 2017, pág. 23):

- Perspectiva contextual: empleabilidad de la fuerza de trabajo a nivel nacional; se relaciona con las políticas gubernamentales y los contenidos educacionales (competencias).
- Perspectiva Organizacional: empleabilidad dentro de la gestión de recursos humanos y de la psicología del trabajo y la carrera; conceptualización de la empleabilidad como habilidad que tienen las personas para obtener o mantener un empleo, basada en las habilidades y la flexibilidad personal adquiridas a través del empleo.
- Perspectiva Individual: empleabilidad de los estudiantes universitarios; se refiere a conocimientos, habilidades y competencias obtenidos durante los estudios.

Sharo y otros (2009)<sup>82</sup> nos proporcionan seis definiciones de empleabilidad:

- La suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que poseemos y que ponemos al servicio de las organizaciones o instituciones donde trabajamos.
- El potencial que tiene determinado individuo (perfil profesional) para ser solicitado y deseado por la empresa.
- La capacidad de determinado individuo de obtener la máxima rentabilidad de su perfil.
- La condición de preparación para afrontar demandas inmediatas o futuras del mercado de trabajo.
- La capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida.
- Martha Alicia Alles (2003) opina que la alta o baja empleabilidad de las personas depende de cuatro factores: los conocimientos técnicos, destrezas o un oficio,

---

<sup>82</sup> Recuperado el 9/1/2019

las habilidades que se tienen para el trabajo, la actitud en la búsqueda ante lo que ofrece el mercado y las demandas laborales.

Las autoras afirman que “es el individuo el primer interesado en su empleabilidad, y para trabajar sobre ella ha de cuidar tres cosas: conocerse, formarse y venderse”. Y añaden que “cualquiera de estos tres factores sin los otros implica una empleabilidad defectuosa”.

Witteland y otros (2009) identifican la cualificación relacionada con el trabajo como el principal componente de la empleabilidad (Hernández E. y otros, 2011, pág. 132).

En relación con la empleabilidad percibida, Tabernero y otros (2010) entienden que la componente subjetiva determina la forma en que el individuo actúa frente a circunstancias externas a él, lo que hace que se sienta más o menos adaptable ante las posibles amenazas, afectando incluso a su salud y bienestar (Núñez-Barranco, 2016, pág. 79).

Rodríguez y otros (2010) creían que la empleabilidad depende de los conocimientos, recursos y competencias, así como de las actitudes y la forma de utilizar esos recursos y presentarlos a los empleadores, adecuándolos al contexto; o sea, depende tanto de factores y características personales como de las condiciones y situación objetiva del mercado laboral (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 32).

Hernández y otros (2011, págs. 131-133), desde el ámbito de la psicología, tras revisar distintas definiciones, optan por acercarse a la de Gamboa y otros (2007) en cuanto a empleabilidad percibida: “La empleabilidad hace alusión a las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral”. Creen que es la apropiada porque incluye tanto la dimensión subjetiva como características o factores personales y contextuales. Asimismo, admiten que, en general, existe un cierto consenso en la literatura sobre cuáles son los componentes de la empleabilidad (incluidos en los tres componentes que hemos visto anteriormente): conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, logros en el desarrollo de carrera y en la búsqueda de empleo, conocimiento profesional y eficacia personal, aunque entienden que deben añadirse otros dos: la voluntad de la persona para aprender y desarrollar competencias nuevas y afrontar positivamente cambios en el entorno laboral (que se incluirían en el segundo componente), así como el conocimiento del mercado laboral (situado en el conjunto del tercer componente).

De Cuyper y otros (2012) entendían que la empleabilidad puede proporcionar una alternativa a la seguridad laboral, ya que los individuos pueden sentirse seguros en la creencia de que sus habilidades no están vinculadas a un solo empleador, sino que son transferibles entre organizaciones (Vanhercke y otros, 2016, pág. 9). Gómez Vélez (2012), en el mismo ámbito de los recursos humanos, cree que las distintas formas de

definir la empleabilidad determinan la relación entre empleador y empleado, y existe otra tácita “entre la empleabilidad y los procesos y prácticas de recursos humanos ligada a criterios de selección, retención o despido” (Maizel, 2016, pág. 20).

Pruijt (2012) definió la empleabilidad como el empoderamiento en cuestiones de desarrollo profesional, mientras Pelayo (2012, pág. 18) recurría a su definición más general: “la probabilidad de inserción laboral en base a las características que presentan las personas demandantes de empleo” (García J. L., 2019, pág. 42).

Vega y otros (2012, pág. 53) consideraron a la empleabilidad “como la capacidad de los egresados para ingresar, mantener y progresar con éxito en el mundo laboral a través de un trabajo relevante, ya sea que se desempeñe como profesionales empleados, independientes o empresarios”. Es decir, la empleabilidad no solo tiene que referirse al trabajador asalariado, sino también al autoempleado o al profesional independiente (abogados, arquitectos, asesores, etc.).

Martín (2013) entiende la empleabilidad como “la suma de un conjunto de componentes, agrupados en factores individuales, circunstancias personales y factores externos” (Suárez B. , 2016, pág. 77). Alberti y otros (2013, pág. 22) especifican esos componentes: “La empleabilidad se refiere al conjunto de calificaciones, conocimientos, competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes periodos de su vida” (Gutiérrez & Pasamar, 2017, pág. 65).

Vial (2013) proporciona, a modo de resumen, tres definiciones de empleabilidad que hay que tener en cuenta desde el ámbito de la educación (las dos primeras ya se han visto varias veces):

- “Habilidad para obtener o conservar un empleo”.
- “Capacidad para encontrar un trabajo, mantenerlo y si se pierde, volver a recuperarlo”.
- “Capacidad de las personas para obtener el máximo beneficio y potencial a su perfil de titulación, sacando el mejor beneficio a sus actitudes personales, relaciones interpersonales y a la formación académica obtenida”.

Aguilar (2015, pág. 9) entiende que la empleabilidad se referiría a las posibilidades personales para encontrar empleo y/o adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.

Y alcanzamos así los estudios más recientes sobre empleabilidad. Núñez-Barranco (2016, pág. 66) adopta como definición, tras la correspondiente revisión bibliográfica, la “capacidad para encontrar un trabajo, mantenerlo y si se pierde, volver

a recuperarlo”; y reflexiona sobre la diferencia entre empleabilidad interna y externa (pág. 65):

*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.*

En cuanto a la interna, la autora destaca que la empresa también se beneficia de un aumento en la empleabilidad de sus trabajadores, para lo que cuenta con instrumentos como: capacitación de los empleados, fomento de estilos de trabajo participativos, motivación del trabajador o mejora de las relaciones internas; por lo que “el compromiso sobre la empleabilidad es, entonces, común a la empresa y al trabajador, pero también el beneficio” (págs. 92-93).

También Yeves (2016) se refiere a la diferencia entre empleabilidad interna y externa, según afecte a un trabajador de la empresa o a otro en el mercado laboral. El autor cree que la empleabilidad adquiere cada vez más relevancia en las organizaciones por su relación con áreas de los recursos humanos como el desarrollo de competencias, el aprendizaje, el compromiso, el contrato psicológico o la identidad, entre otros.

Suárez B. (2016, págs. 70-72) reconoce que el término empleabilidad es complejo, con una fuerte carga ideológica que incluye no solo el trabajo por cuenta ajena sino también el autoempleo, y que se utiliza en distintos ámbitos, aunque es difícil encontrar estudios que hayan intentado integrar las diversas visiones y significados que cada disciplina le da. La autora recoge algunas propuestas de definiciones a tener en cuenta<sup>83</sup>, especificando también la del Proceso de Bolonia: habilidad para obtener un empleo inicial, mantener un trabajo y ser capaz de moverse dentro del mercado laboral, que, como se puede apreciar, es muy parecida a las que más se han mostrado hasta ahora en el presente trabajo.

Como no podía ser de otra manera (con base en lo que llevamos visto), la autora observa que la idea más respaldada “es que el análisis más completo de la empleabilidad involucra la interpretación, tanto de las características personales del individuo, como de otras externas a éste, por ejemplo el mercado laboral”, y aporta su propia definición:

*Así, la empleabilidad vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una*

---

<sup>83</sup> Que hemos utilizado para la revisión histórica.

*persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.*

Por lo que la visión general incluiría dentro del concepto factores externos a la persona, mientras la individual está afectada por las competencias<sup>84</sup>. Asimismo, debemos resaltar que se incluye al autoempleo como opción de acceso al mercado laboral.

Vanhercke y otros (2016, págs. 9-10) asumen la idea de Vanhercke y otros (2004): pasan de definir la empleabilidad individual (habilidad para estar empleado, flexibilidad para adaptarse a los cambios) a apostar por la empleabilidad percibida, considerada un enfoque de salida.

Cavas (2016, pág. 54) asimila el concepto de empleabilidad al hecho de conseguir trabajadores cualificados, formados y adaptables a las circunstancias del mercado de trabajo, a través de políticas nacionales en concordancia con las de la UE.

Pedreño (2016, págs. 123-127) propone crear un concepto de empleabilidad universitaria que tenga en cuenta las exigencias de la sociedad digital y los avances de la tecnología, por lo que se debería basar en:

- El desarrollo de los sectores de futuro.
- El concepto de excelencia profesional.
- La hibridación, en lugar de la superposición, de los conocimientos.
- La capacidad de emprender y de anticiparnos.
- La necesidad de asimilar correctamente innovaciones relevantes y disruptivas.
- Una auto revisión continua.

Por ello, propone como definición de empleabilidad: “El valor añadido real y potencial que aporta un individuo a la competitividad de las empresas”, que dirigida al ámbito universitario quiere decir que los nuevos titulados deben tener la capacidad de “asimilar cambios acelerados, disruptivos y reinversiones permanentes”, y de crear nuevas empresas para liderar una economía globalizada, basada en el conocimiento y la era digital.

Román & Centella (2016, págs. 57-64) aportan la única definición diseñada específicamente para el trabajo de los SPE: “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir empleo a una persona que lo busca activamente”; distinguiendo

---

<sup>84</sup> Esta definición es similar a la que ofrece FUNDIPE (1999), y que hemos visto en el epígrafe anterior. Las competencias a las que parece referirse la autora podrían incluirse en el apartado de “Factores Educativos”.

dentro de ella dos conceptos, ocupabilidad y disponibilidad, que son definidos también desde el punto de vista de los SPE. Según esta perspectiva, la ocupabilidad es “el conjunto de aptitudes para poder conseguir un empleo”, mientras la disponibilidad se definiría como “el conjunto de actitudes que permiten a una persona estar disponible para buscar activamente empleo y aceptarlo”. Cada uno de los cuales debe valorarse para obtener la empleabilidad, aplicando la fórmula:  $E = O * D$ ; siendo  $E$  la empleabilidad,  $O$  la ocupabilidad y  $D$  la disponibilidad. La ocupabilidad total se obtiene mediante la suma de las parciales, correspondientes a las distintas ocupaciones en las que demanda empleo la persona<sup>85</sup>:  $O_t = \sum O_p$ ; los factores que se tendrían en cuenta son tanto la formación y experiencia para las ocupaciones demandas, con su nivel profesional, como la situación del mercado laboral para cada una de ellas. Por su parte, la disponibilidad sería valorada con carácter previo, de forma que a quienes no busquen empleo no se les valoraría la empleabilidad, así definida. El sistema propuesto exige revisar las valoraciones periódicamente o con los resultados obtenidos en los ofrecimientos de determinadas medidas encuadradas en las PAE o en la intermediación laboral<sup>86</sup>.

Herrera (2017, pág. 44) describe el concepto de empleabilidad, a modo de resumen, “como una suerte de disposiciones, habilidades y cualificaciones que el individuo necesita tener para acceder a un empleo y mantenerse en él”. Nuevamente, vemos que se repite el objetivo: acceder al mercado laboral y mantenerse en él, y ello a través de cualificaciones, habilidades, características personales...

Ingellis (2017, págs. 132-133) ve la empleabilidad como la probabilidad de que una persona realice un trabajo dependiendo de muchos factores, incluido el contexto, las habilidades individuales, concretamente la capacidad de adaptación, así como la posesión de importantes habilidades transversales que permiten gran flexibilidad. Y resume la evolución del término añadiendo que en los últimos años ha asumido el sentido amplio de actitud, mentalidad orientada a la promoción de uno mismo, competencias estratégicas en la búsqueda de trabajo.

García S. (2017)<sup>87</sup> se centra en el concepto de empleabilidad percibida (en inglés, *SPE: Self-Perceived Employability*) y plantea varias cuestiones a este respecto:

- El concepto de empleabilidad percibida hace referencia a lo subjetivo, en este caso a la valoración de la propia empleabilidad, es decir a cómo la persona interpreta sus opciones de empleo. Esa interpretación “determina la capacidad de la persona de navegar y explorar un escenario donde el trabajo es flexible e incierto, ya que es la percepción de la realidad, más que la realidad misma, lo que afecta el comportamiento, los sentimientos y los pensamientos de la

---

<sup>85</sup> En el SPE se pueden especificar hasta seis.

<sup>86</sup> Ofertas de empleo, tanto acogidas a programas enmarcados por las PAE como las conseguidas directamente por la intermediación, acciones de orientación profesional o formativas, etc.

<sup>87</sup> Recuperado el 10/12/2017.

persona ante la incertidumbre” (Rothwell & Arnold, 2005) y (McLean y otros, 1998).

- La percepción de ser o no empleable “afecta a la forma en que una persona siente y reacciona respecto a sus oportunidades de carrera. La percepción de ser empleable proporciona a la persona confianza para iniciar un proceso de búsqueda de empleo o abordar un cambio profesional, mientras que alguien que siente que tendrá dificultades para encontrar un nuevo trabajo puede no decidirse a actuar aun cuando esté deseando cambiar de empleo” (Vanhercke y otros, 2016).
- En la percepción de empleabilidad influyen tanto factores situacionales como individuales; entre estos hay que destacar la autoeficacia, que forma parte del capital psicológico (*PsyCap*).
- La relación entre autoeficacia y empleabilidad es bidireccional: un mayor nivel de autoeficacia afecta a la empleabilidad percibida y hace al individuo actuar, si así consigue cambiar de trabajo se refuerza la autoeficacia y mejora la percepción de la empleabilidad.

Las dimensiones asociadas a la percepción de empleabilidad, y que pueden analizarse para operacionalizar el concepto, son las siguientes: socioemocional, apoyo/recursos, preparación/dificultades frente a la búsqueda de empleo/integración en el mercado de trabajo, estrategias utilizadas en la búsqueda de empleo, percepción sobre el mercado de trabajo; la recogida de datos se hace mediante un cuestionario (Silva y otros, 2017, pág. 221).

Por otra parte, también debemos tener en cuenta el concepto de empleabilidad que se propone utilizar para las herramientas de perfilado estadístico. En el caso concreto del estudio de FEDEA se adopta el MPE (Rebollo Y. F., 2017, pág. 30):

*Este modelo exige recoger una amplia batería de datos de los individuos, tales como características individuales y socioeconómicas (género, edad, nivel de estudios, estado civil, etc.), aspectos relacionados con su trayectoria laboral previa (experiencia laboral, tipo de contrato, episodios previos de paro y de prestaciones por desempleo, etc.) o con sus habilidades personales (presencia, comunicación verbal, entre otras). Todos estos datos son usados para construir el perfilado de cada individuo a partir del cual ordenar a los individuos en función de su distancia al mercado de trabajo. Típicamente esta distancia al mercado de trabajo se suele aproximar usando indicadores que midan la probabilidad individual de situarse en una determinada posición de riesgo en el mercado de trabajo, como puede ser la probabilidad de llegar a ser un parado de larga duración o de entrar en situación de exclusión social. Otro tipo de*

*indicadores pueden ser la duración del nuevo empleo o la probabilidad de agotar la prestación por desempleo.*

Es decir, se entiende por empleabilidad la distancia al mercado de trabajo, o también la probabilidad de acceder a este (que si es baja puede indicar la de convertirse en parado de larga duración, por ejemplo). En el diseño de un MPE se considera más importante la selección de las variables que componen el modelo estadístico que el tipo de modelo econométrico (Rebollo Y. F., 2017, pág. 57); sin embargo, a la hora de elegir las variables de control que utilizaría la herramienta de perfilado hay que tener en cuenta dos limitaciones: importantes sesgos de selección, ya que solo se tienen en cuenta a las personas registradas en los SPE, y que algunas variables importantes no están disponibles, como situación familiar o cuidado de niños o ancianos (Felgueroso F. y otros, 2017-b-, pág. 104).

Esta adaptación del MPE a los objetivos concretos perseguidos por quien pretende implantarlo hace que las variables seleccionadas y el factor que se tiene en cuenta para entender la empleabilidad (o nivel de empleabilidad, como se le llama también en este tipo de herramientas estadísticas), varíen de unos sistemas a otros; así, en el trabajo de Felgueroso, y otros (2017-a-, pág. 119) se utiliza un MPE para valorar la empleabilidad entendida como “la probabilidad de transitar del desempleo a una situación de empleo en un período de tiempo determinado en función de toda una serie de variables individuales referidas al pasado laboral del desempleado así como a sus circunstancias individuales y familiares”.

En el ámbito universitario abundan los estudios sobre empleabilidad de los egresados. En cuanto a las prácticas profesionales, se intenta promover la empleabilidad, enfocándola desde el punto de vista de la consecución de empleo o la inserción laboral, por lo que se suelen incluir en este concepto “las habilidades, logros o talentos individuales para obtener, desempeñar o mantener un empleo, o bien, para mejorar el empleo que posee”, y se le considera un concepto comodín “presentado habitualmente de forma poco clara o confusa” (Prieto y otros, 2017, pág. 124).

En este mismo ámbito, el trabajo de Aldás Manzano y otros (2018, pág. 11) adopta la siguiente definición de empleabilidad: “Conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades con las que se ha de dotar un egresado para el ejercicio de las profesiones para las que su título lo acredita, de modo que la responsabilidad de las universidades en su adquisición es relevante”. Los investigadores relacionan este concepto y el de inserción laboral, a la que definen como: “Consecución de empleos de calidad y su mantenimiento y mejora a lo largo de la vida laboral”, y afirman que la inserción laboral depende tanto de la empleabilidad como de factores personales y del entorno (del titulado y de las universidades donde se formó). Por tanto, empleabilidad y probabilidades de inserción dependen de las circunstancias de los individuos, las características de la formación recibida y las del entorno social y económico (pág. 12).



Además, los autores mencionan un nuevo concepto: “Autoempleabilidad”, que parece definirse en el ámbito del emprendimiento (pág. 19).

Los factores que afectan a la inserción de los titulados universitarios, entendida como acabamos de explicar, es decir, relacionada con la empleabilidad y en el ámbito universitario, se pueden agrupar de la siguiente manera (págs. 54-55):

- Del entorno: coyuntura económica, especialización requerida y tejido productivo en el territorio.
- Problemas en el mercado laboral: rigidez y deficiencias en la estructura productiva.
- Sistema educativo: bajos niveles de competencias, tipos de formación (en el caso de la investigación a la que hacemos referencia: la universitaria o de estudios superiores).

Debemos resaltar que estos factores vienen recogidos, de una u otra forma, en las definiciones de empleabilidad que ya hemos visto, aunque aquí se estén utilizando para estudiar la inserción laboral de los universitarios.

Por tanto, se puede afirmar que conseguir una inserción laboral satisfactoria no solo depende de la formación universitaria que se haya elegido y recibido, sino también de algunas características personales y del entorno sociolaboral de la región (pág. 212).

En esta misma dirección se mueve la investigación de Izquierdo y Farías (2018, págs. 33-34), que tiene en cuenta, asimismo, variables relacionadas con la empleabilidad que han sido propuestas por las distintas definiciones de su marco teórico de referencia. Los dos objetivos que persigue son analizar la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios y su relación con la percepción del logro, concluyendo que, en cuanto al primer objetivo, los estudiantes tienen en cuenta una serie de características personales como determinantes de su empleabilidad (perspectivas laborales, habilidades), con preocupación respecto a: trabajo en equipo, poca experiencia y dificultad para acceder a un puesto de trabajo en función de la titulación y la situación laboral, considerando que son un obstáculo para la búsqueda de empleo y que reducen las posibilidades reales de inserción laboral; en cuanto al segundo objetivo, comprobaron que la empleabilidad y la percepción del logro de un puesto de trabajo correlacionan significativa y positivamente en los estudiantes universitarios (Izquierdo & Farías, 2018, págs. 36-37).

Juárez y Marqués (2019, pág. 69) optan por utilizar la definición de Hillage & Pollard (1998) –capacidad del individuo para moverse de manera autosuficiente en el mercado laboral desarrollando el potencial a través del empleo sostenible–, pero haciendo hincapié en la especificación “de manera autosuficiente”, ya que en la actual sociedad de la información es imprescindible dominar la competencia digital para

utilizar por uno mismo los canales de búsqueda de empleo. Aptitud que es una de las ocho competencias clave para el aprendizaje permanente (Recomendación del Parlamento Europeo y el Consejo del 18/12/2006); como indica Larraz (2013): “La Competencia Digital implica la puesta en marcha de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes con el objetivo de gestionar la información digital y tomar decisiones que permitan resolver problemas planteados a lo largo de la vida” (Juárez & Marqués, 2019, pág. 69).

Illanes (2020, pág. 82) expone que el término empleabilidad relaciona ciertos condicionantes del contexto y personales con las competencias técnicas, habilidades y actitudes, y entiende que los personales no se pueden modificar, los del contexto dependen de gobiernos y economía, y, por tanto, las que pueden adquirirse y entrenarse son las competencias.

Santamaría y Orteu (2020, págs. 28-29) aseguran que el enfoque sobre la empleabilidad que actualmente prevalece es el competencial, según el cual se entiende por empleabilidad “el desarrollo de competencias necesarias para insertarse en el mercado de trabajo y permanecer en él a lo largo del tiempo, o poder volver, en caso de que se abandone temporalmente”. A los autores les interesa resaltar las implicaciones sociales de este enfoque, ya que la empleabilidad ha conseguido una connotación social muy positiva, de forma que buscarla, fomentarla o impulsarla juega un papel protagonista en las políticas de empleo, sobre todo las dirigidas a colectivos con más dificultades de acceso al mercado laboral. Además, este enfoque hace responsable de su empleabilidad a cualquier persona en edad de trabajar, imposición que se acentúa porque está vinculado al paradigma de la activación: no conseguir trabajo se debe a una insuficiente empleabilidad.

Así pues, algunas implicaciones de este enfoque (neoliberal) son: “la empleabilidad sigue una lógica individualista; no mejora ni la calidad ni la cantidad del empleo; sigue una lógica competitiva que perpetúa las desigualdades; y solo pone el foco en el mercado laboral y no en otros trabajos socialmente útiles” (Santamaría & Orteu, 2020, pág. 29).

Por último, los autores contraponen este enfoque neoliberal actual con otro basado en la lógica del bien común: la empleabilidad se entendería como “un proceso de provisión de bienes públicos a través de la cooperación y la participación”, bienes entendidos en clave de conocimientos, aptitudes, competencias, participación, etc., que promoverían la mejora de la empleabilidad, generando obligaciones y responsabilidades colectivas (Santamaría & Orteu, 2020, pág. 33).

### 3.3 EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO, LA POLÍTICA DE EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD

Según la Exposición de Motivos de la antigua LE<sup>88</sup>, su objetivo era “incrementar la eficiencia del funcionamiento del mercado de trabajo y mejorar las oportunidades de incorporación al mismo para conseguir el objetivo del pleno empleo”. Recalcaba luego que los desempleados deberían recibir una “atención preventiva y personalizada” de los SPE. También se refería a las “políticas de empleo” (en plural), en el sentido de que deberían funcionar “como instrumentos incentivadores para la incorporación efectiva de los desempleados al mercado de trabajo, estimulando la búsqueda activa de empleo y la movilidad geográfica y funcional”<sup>89</sup>.

Sin embargo, PE solo hay una, como queda declarado en el primer artículo de la actual LE<sup>90</sup>:

*Teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Constitución Española, la política de empleo es 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 y a la debida protección de las situaciones de desempleo.*

*La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.*

El inciso del segundo párrafo, “dentro de las orientaciones generales de la política económica”, nos indica la dependencia de la PE del marco económico en el que se mueve el país, y siendo uno de sus fines prioritarios “la consecución del pleno empleo” quizá requiera que las PAE acompañen a las políticas macroeconómicas o estas se dejen acompañar por aquellas, para lo que los responsables deberían tratar “al empleo como un objetivo al mismo nivel que, por ejemplo, el déficit público y no como un mero efecto colateral que traerá el crecimiento en algún momento futuro” [Escudero y otros (2013) en (Malo & Cueto, 2016, pág. 15)].

---

<sup>88</sup> Ley 56/2003, de 16 de diciembre (BOE nº 301, de 17/12/2003). Al aprobarse el Texto Refundido desapareció la Exposición de Motivos.

<sup>89</sup> El plural solo se utiliza en los artículos 14.h) (Funciones del Sistema Nacional de Empleo), 24 (Fondo de políticas de empleo –financiación–) y 39 (Evaluación de las políticas activas de empleo). Por eso, debemos entender, en nuestra opinión, que al hablar de políticas de empleo se está refiriendo a PAE.

<sup>90</sup> Hay una pequeña corrección en la última línea del primer párrafo de la definición respecto al texto original, que solamente afecta a la redacción, no al sentido de la norma.

Como hemos visto, el artículo 2 LE (objetivos de la PE), en el segundo párrafo de la letra c), menciona a la empleabilidad, pero su inicio añade otro concepto: “Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren su ocupabilidad”<sup>91</sup>. Es decir, por una parte, la PE relaciona la empleabilidad con formación, calificación profesional y recalificación de competencias profesionales (párrafo segundo), y, por otra, vincula PAE y ocupabilidad (párrafo primero)<sup>92</sup>.

Debemos entender, pues, que ambos conceptos, empleabilidad y ocupabilidad, están de alguna manera relacionados, pero, por otro lado, queda claro (al menos hasta este punto) que abarcan ámbitos distintos: la ocupabilidad es objetivo de las PAE, la empleabilidad queda enmarcada en el área de la formación para el empleo, aunque esta es una PAE más.

Sin embargo, el término ocupabilidad no aparece de nuevo (y por última vez) hasta el artículo 42<sup>93</sup>, intitulado: “Cooperación y colaboración entre los servicios públicos de empleo que gestionan las políticas activas y el Servicio Público de Empleo Estatal en materia de protección económica frente al desempleo”<sup>94</sup>. En el segundo punto se refiere a “planes de mejora de la ocupabilidad y de comprobación de la disponibilidad del colectivo” (demandantes de empleo solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo). De forma que la LE aporta otro término, el de disponibilidad, vinculándolo de alguna manera a la ocupabilidad, o sea, como si ambos hubieran de tenerse en cuenta a la hora de actuar para beneficiar al colectivo indicado mediante la aplicación de las medidas que se acuerden.

La disponibilidad aparece también en el artículo 41.2<sup>95</sup>: “La inscripción como demandante de empleo se realizará con plena disponibilidad para aceptar una oferta de colocación adecuada y para cumplir el resto de exigencias derivadas del compromiso de actividad, el cual se entenderá suscrito desde la fecha de la solicitud de las prestaciones y subsidios por desempleo”.

---

<sup>91</sup> Al respecto, resaltamos aquí uno de los objetivos del Plan Reincorpora-T 2019-2021: “Prevenir que las personas no lleguen a ser PLD”, considerando una de las medidas más efectivas la “atención inmediata a las personas afectadas por despidos colectivos” y previendo planes de recolocación externa (PREX) que llevarían a cabo empresas de recolocación autorizadas.

<sup>92</sup> Se echa de menos un apartado específico de definiciones, sobre todo al referirse a conceptos tan confusos o polifacéticos como ocupabilidad, empleabilidad y alguno más que irá apareciendo. Al respecto de la polisemia característica del ámbito del empleo, ver García (2019).

<sup>93</sup> Ubicado en el Capítulo III (La coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo) del Título III (Instrumentos de la PE).

<sup>94</sup> En la LE no se mencionan las políticas pasivas.

<sup>95</sup> El art. 41 está encuadrado, asimismo, en el Título III, Capítulo III, y se intitula: “La inscripción como demandantes de empleo y suscripción del compromiso de actividad de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo”.

Por lo que vemos, la LE solo estima necesaria la comprobación de la disponibilidad para quienes perciben prestaciones por desempleo o pretendan acceder a ellas, pues en el articulado anterior no la menciona. Y ello a pesar de que el hecho de ser o no solicitante de prestaciones por desempleo: (1) puede depender solamente del transcurso de días: aunque aún no se haya solicitado, y por tanto no proceda la comprobación de la disponibilidad, en unos días sí se puede presentar la solicitud, con lo que habría que hacerla; (2) no significa que se llegue a ser beneficiario: el expediente de solicitud de prestaciones tarda un tiempo en resolverse y finalmente puede que se deniegue, con lo que hemos pasado de tener que comprobar la disponibilidad a obviar el trámite.

Es posible que el legislador entienda que quien se inscribe en los SPE sin pretender acceder a prestaciones por desempleo siempre es demandante de empleo, esto es, tiene disponibilidad para la búsqueda de empleo, pero los perceptores o solicitantes puede que no. Lo cual resulta paradójico, si tenemos en cuenta que, normalmente, una persona será demandante de empleo antes que solicitante o beneficiaria, pues para esto se requiere la inscripción en el SPE. Todo ello deja entrever que el legislador “sospecha” que el colectivo de solicitantes o beneficiarios incluye a algunas personas que se inscriben como demandantes de empleo “sin disponibilidad para buscar trabajo”. De ser esto así, las prestaciones estarían condicionando tanto la duración del desempleo (negativamente), lo que a su vez aumenta el gasto, como la efectividad de las PAE, ocasionando un empeoramiento de la asignación de recursos (Blanco & Picazo, 1996, pág. 3).

Si acudimos al glosario de términos del SEPE, disponibilidad (en el ámbito laboral, según se especifica) “es la actitud concerniente a la aceptación o no del acceso a un empleo de determinadas condiciones para aceptar con inmediatez un trabajo o para realizar determinadas tareas sin plantear problemas de carácter personal y de actitud”. Por su parte, el término ocupabilidad es definido como “el grado de probabilidad que tiene un trabajador para acceder al mercado de trabajo”<sup>96</sup>.

En cuanto al primer concepto (disponibilidad), la definición no parece entenderse muy bien, excepto si tomamos en consideración utilizar las comas; entonces se nos plantean tres opciones: aceptación de un empleo, aceptación inmediata, realización de algunas tareas. Para el segundo (ocupabilidad) no se incluye a quienes ya han accedido al mercado laboral, como, por ejemplo, todas esas personas que trabajan a tiempo parcial y necesitan ampliar la jornada para incrementar sus ingresos.

---

<sup>96</sup> Definición prácticamente idéntica a la utilizada en el trabajo de Toharia y otros (2006): “Probabilidad estadística observada de encontrar empleo”.

En definitiva, la LE define la PE sin considerar el concepto de empleabilidad, que, sin embargo, sí aparece entre sus objetivos declarados<sup>97</sup>, junto al de ocupabilidad, que, a su vez, se vincula al de disponibilidad cuando se refiere a la aplicación de PAE al colectivo de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo. A pesar de esta aparente incongruencia, se puede afirmar que la empleabilidad “se ha convertido en una piedra angular de las políticas de mercado de trabajo” (Núñez-Barranco, 2016, pág. 77). Veamos a continuación cuál es el funcionamiento de la PE y el papel que deben desempeñar los SPE en él.

### 3.3.1 FUNCIONAMIENTO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO

El Convenio número 122 de la OIT, 1964, sobre la Política del Empleo<sup>98</sup>, establece en el punto primero del artículo 1 que cada Estado deberá formular y llevar a cabo “una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”, que ha de estar ligada a la política económica general ya que su fin último es estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo. Para ello, deberá tener en cuenta el nivel de desarrollo económico y la relación entre los objetivos de empleo y los económicos y sociales (apartado tercero del mismo artículo). El precepto que estamos viendo no aporta una verdadera definición de la PE, que da por conocida, como tampoco nos la proporciona la Recomendación número 122 sobre la misma temática y fecha, por lo que se puede decir que la PE se delimita más bien cuando se exponen sus objetivos (Rodríguez-Piñero, 2016, págs. 66-67), lo que debe tender a garantizar:

*(a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;*

*(b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;*

*(c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las*

---

<sup>97</sup> También en materia de empleo, los objetivos deberían estar pensados para alcanzar un nivel adecuado de calidad, así como ser claros y evaluables continuamente (Alujas, 2009, pág. 207).

<sup>98</sup> Entró en vigor el 15/7/1966, fue ratificado por España el 28/12/1970 y se encuentra en vigor (consultado el 25/12/2018 en:

[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267)

Este Convenio es considerado el principal mecanismo para orientar y coordinar las políticas nacionales, junto con las recomendaciones nº 122 y nº 169 y otros veinte instrumentos adoptados por la OIT (Ushakova, 2014, pág. 22).

*facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.*

El objetivo del pleno empleo también está recogido en el artículo 40.1 CE, que obliga a realizar una política orientada a tal fin como presupuesto económico para el derecho constitucional al trabajo, es decir, “la Constitución obliga a los poderes públicos a realizar una política de empleo y orientarla al paradigma del pleno empleo” (Cavas, 2016, pág. 50).

Refiriéndose al pleno empleo<sup>99</sup> como estado ideal y final deseable, Blanch (1990, pág. 192) afirma que si se considera un objetivo “inasequible, al tiempo que se facilita el empleo a los más contratables, se contribuye a la exclusión sociolaboral de quienes lo son menos”, lo que favorece la creación de bolsas “cuarto–mundistas de paro–pobreza y se refuerza el muro de la segregación social”; y termina con la siguiente consideración: “de ser ello así, la misma Constitución obliga a complementar la política de fomento del empleo de los desempleados más contratables con la de asistencia social a los menos contratables”. En este sentido, sería recomendable distinguir claramente la PE de otras medidas encuadradas en la asistencia social (Román & Centella, 2018, pág. 61).

Respecto a este asunto, Manzanera (2018, págs. 339-340) nos aclara lo siguiente:

*Es el trabajo o el empleo donde las políticas públicas adquieren mayor relevancia por su importancia como factor integrador de las personas y por haber sido la base sobre la que se asentaron los distintos modelos de Estados de Bienestar. Además, en los últimos años se ha podido observar una progresiva fusión de las políticas públicas o sociales con las políticas de empleo, pues los límites entre paro y exclusión social se han desdibujado al multiplicarse las formas de exclusión social (Santos et al., 2004).*

*Las políticas públicas del mercado de trabajo se pueden definir como un conjunto de medidas dirigidas a procurar posibilidades ocupacionales y satisfacer las necesidades de trabajadores/as que precisen las empresas (Herrador Buendía, 2008), es decir, tienen una misión de intermediación (Moreno de Vega y Lomo, 2013) ya que se sostienen sobre la lógica de que es necesaria la intervención pública para salvar las desigualdades que genera el propio mercado (Miguélez, 2013).*

Miguélez (2015, pág. 5) define las políticas de empleo como “intervenciones públicas que se dan cuando el mercado de trabajo no cumple con los objetivos de crear empleos suficientes y que estos sean acordes con la formación de la gente y los intereses de una gran mayoría” (Illanes, 2020, pág. 77).

---

<sup>99</sup> Ver también al respecto Herrador (2002, págs. 126-127).

La PE, como generadora de beneficios sociales, exige ser gestionada desde la gobernabilidad social: “La participación de los grupos sociales organizados en la toma de decisiones”, y, desde este punto de vista, la denominada ciudadanía social debiera definirse en términos de sujeto político, “que hace referencia a la distribución social del poder”, precisamente uno de cuyos frutos es la obtención de esos beneficios sociales (Cavas, 2016, pág. 48). En este sentido, podemos considerar a la PE como “un regulador fundamental de la conflictividad social” [Ruiz (2004, pág. 77) en (Assusa y otros, 2019, pág. 9)], de forma que pasa “a intervenir con un componente moralizador, en las conductas de las personas desempleadas” [Santos y otros (2004) y Crespo & Serrano (2013) en (Assusa y otros, 2019, pág. 11)].

Sin embargo, esta intervención no se produce sobre el colectivo de desempleados en general, porque este ha ido desintegrándose mediante la adaptación de las medidas en función del riesgo de exclusión social, de tal manera que al hablar ahora de trabajadores desempleados se hace referencia, más bien, a una serie de obligaciones y derechos basados en y derivados de, precisamente, la aplicación de las PAE, o sea, de una PE determinada (García M. B., 2019, pág. 39). De esta forma, se incorporan unos valores y normas sociales en esas políticas, a la vez que estas son promotoras de ciertos valores sociales en el colectivo de desempleados.

El artículo 2 del Convenio 122 obliga a los Estados miembros que lo ratifiquen a: (1) “Determinar y revisar regularmente las medidas que habrá de adoptar, como parte integrante de una política económica y social coordinada, para lograr los objetivos previstos en el artículo 1”; y (2) “Tomar las disposiciones que pueda requerir la aplicación de tales medidas, incluyendo, si fuere necesario, la elaboración de programas”.

Así pues, “la existencia de altos niveles de empleo, la disponibilidad de fuerza de trabajo suficiente y adecuada, son responsabilidades que el Estado asume y que pone en práctica mediante un conjunto normativo extenso y complejo que configura eso que se ha denominado Derecho del Empleo” (Cavas, 2016, pág. 50).

Assusa y otros. (2019, págs. 10-11) se refieren a los cambios que la literatura sobre políticas de empleo ha venido observando en cuanto a la intervención contra el paro, y, citando a Serrano (2009), nos muestra cómo se reconstruyó el enfoque sobre el problema del desempleo a través de tres principios:

- Siglo XX hasta los 70, enfoque de la colocación: el desempleo es un efecto del mal funcionamiento del mercado de trabajo.
- A partir de los 80: surge el enfoque de la empleabilidad, individualizándose los riesgos sociales con la noción de exclusión social. El desempleo no afecta homogéneamente a toda la población (carencia de ciertas competencias individuales).



- Por último, el enfoque de la activación se mezcla con el de empleabilidad, reforzando el componente individualizador. El desempleo es un problema público en cuanto que existen personas desempleadas, pero esta situación se explica por carencias aptitudinales y actitudinales individuales. “El acceso de los ciudadanos a sus derechos pasa a depender de su actitud, comportamiento y disponibilidad para la participación económica (laboral)”.

Junto con la activación, la UE se decanta por la flexiguridad (como hemos visto al estudiar el concepto de empleabilidad); los principios comunes de esta para orientar la PE europea se adoptaron por el Consejo Europeo en 2007, y se instaba a los estados a combinar cuatro principios básicos (desde la propia PE): contratos flexibles, sistema moderno de protección social, PAE y estrategias globales de aprendizaje (Sanz & Mediavilla, 2019, pág. 77). Según Burroni & Keune (2010), la flexiguridad es una especie de cajón de sastre donde pueden encontrarse propuestas opuestas, o, según Keune & Jepsen (2007), es un concepto que enmascara la desregulación del mercado laboral (Sanz & Mediavilla, 2019, pág. 77).

Para las instituciones europeas, la flexiguridad es una estrategia política para coordinar las políticas de activación y formación con la de protección por desempleo a fin de favorecer la movilidad y las transiciones laborales, en un mercado flexible (Sanz & Mediavilla, 2019, pág. 78). Así, parece que el principal o único planteamiento social en la PE europea es combinar flexibilidad laboral y seguridad, pero haciendo depender esta de un sistema de protección social vinculado a PAE de calidad (Sanz & Mediavilla, 2019, pág. 80).

La flexiguridad aparece en el Consejo Europeo en marzo de 2006, según Ojeda & Gutiérrez (2014), para defender la idea de, por una parte, proporcionar mayor flexibilidad al empleador, y, por otra, al mismo tiempo, ofrecer seguridad a la persona empleada (Illanes, 2020, pág. 81). Esos mismos autores proponen dos tipos de flexibilidad y cuatro de seguridad: flexibilidad interna (condiciones de empleo en la empresa) y externa (contratación, despido, externalización); seguridad en el puesto de trabajo (*job security*) –continuar en el mismo empleo y en la misma empresa–, seguridad en el empleo (*employment security*) –empleabilidad: estar activo y mantenerse en el mercado laboral–, seguridad de ingresos mínimos (*income security*) –acceso a ayudas por pasar al desempleo– y seguridad derivada de las oportunidades (*combination security*) –conciliación familiar y laboral– (Illanes, 2020, pág. 81).

El Consejo Económico y Social (2015, pág. 33) ve la PE como una herramienta para, en el contexto de la recuperación económica, “sentar las bases para posibilitar la creación de empleo anticipando las necesidades del mercado de trabajo”, pero entiende que se obstaculiza esta labor por la necesidad de atender a un volumen demasiado grande de desempleados, sobre todo en el caso de los colectivos más perjudicados por la crisis económica. Esa anticipación también se recoge en la LE, pero actualmente no se

toman las medidas para ponerla en práctica, por lo que los programas diseñados en las PAE actúan siempre a posteriori, perdiendo gran parte de su eficacia e imposibilitando su plena implantación en muchos otros casos. Y es que, como afirma el CES, “las numerosas reformas en las políticas de empleo no han resuelto los problemas del mercado de trabajo”, a pesar de haber seguido una tendencia de cambio hacia un enfoque basado en la activación de los desempleados –desde otro de protección pasiva frente al desempleo–<sup>100</sup> (Consejo Económico y Social, 2015, pág. 35).

En el texto del Convenio 122 no se hace ninguna referencia a empleabilidad u ocupabilidad, aunque sí parece tener en cuenta la disponibilidad (artículo 1.2.a), garantía de trabajo para quienes estén disponibles y buscando trabajo). Asimismo, como acabamos de ver, deja al criterio del Estado miembro la aprobación de programas y medidas. Todo ello basando su autoridad en normas superiores que se enumeran en el preámbulo:

- Constitución de la OIT: el preámbulo recoge la necesidad de luchar contra el desempleo y garantizar un salario vital adecuado.
- Declaración de Filadelfia: obligación que tiene la OIT de fomentar programas para lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; competencia para examinar los efectos de las políticas económicas y financieras sobre la PE.
- Declaración Universal de Derechos Humanos: toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Es esta base legal, junto a la normativa relacionada con la PE que ya había promulgado la propia OIT, la que dirige la elaboración del Convenio, de forma que aquella queda definitivamente vinculada a la política económica, adopta el criterio de la actividad (ha de ser activa), prevé su funcionamiento en base a programas y medidas e incluye la protección por desempleo.

Cavas (2016, pág. 51) afirma que la PE tiene por finalidad última la garantía de un trabajo de calidad para toda la población, y especifica cuatro instrumentos internacionales que lo reconocen:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Carta Social Europea (1961).
- Diversos Convenios OIT, destacando el número 122 que estamos viendo.

---

<sup>100</sup> En el glosario de términos que incluye el informe de la AIReF (2019, pág. 117), se considera a la activación “sinónimo de aplicación de las políticas activas de empleo en el mercado de trabajo que incluye también a las personas inactivas que quieran o puedan tener un empleo”.

Según Monereo (2016, págs. 97-98), este Convenio “obliga a los Estados a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”, mientras “el compromiso para establecer políticas públicas activas de empleo se consagra igualmente en los Objetivos de Derecho del Milenio, aprobados por la ONU en el año 2000”. El autor menciona la meta IB, donde “se dispone nítidamente que es preciso alcanzar el empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos”.

Debemos analizar cómo se adapta nuestra normativa al Convenio. En la definición de PE que proporciona la LE podemos distinguir tres referencias normativas: artículos 40 y 41 CE, y el TFUE.

El artículo 40 CE, refiriéndose al ámbito económico, dispone que los poderes públicos deben realizar “una política orientada al pleno empleo” (punto primero). El concepto de pleno empleo ha evolucionado desde su inclusión en el Título IX del TFUE, dedicado al empleo, mientras “la empleabilidad se ha convertido así en la pieza clave de la política de empleo comunitaria a partir del Tratado de Amsterdam” (Cavas, 2016, págs. 52-53)<sup>101</sup>.

El artículo 41 CE recoge la garantía de un régimen público de SS para atender las situaciones de necesidad, “especialmente en caso de desempleo”. La Ley declara como uno de sus fines la reducción y debida protección de las situaciones de desempleo.

Por último, la LE se vincula a la normativa europea, concretamente a la estrategia coordinada para el empleo regulada por el TFUE. En este ámbito, las políticas nacionales deberían coordinarse para evitar el “*dumping* social” que puede generarse por las diferencias en cuanto a protección social dentro de la UE, buscando la máxima eficacia de esas políticas de empleo, sobre todo aprovechando las nuevas tecnologías, así como la mayor integración comercial, laboral y financiera de la Unión (Alonso y otros, 2004, pág. 7).

Las referencias normativas de la LE, desde nuestro punto de vista, recogen los aspectos que hemos revisado en el Convenio y que se desarrollan a partir de esa definición. Así, la LE incluye entre los fines de la PE conseguir calidad en el empleo y adecuar la relación entre oferta y demanda de empleo, relaciona los objetivos de la PE (artículo 2), especifica cómo ha de planificarse y ejecutarse (artículo 3), y, como ya hemos dicho al principio, deja clara su dimensión local (artículo 4).

---

<sup>101</sup> En relación con la PE y el objetivo del pleno empleo, y con el fin de comprobar que no solo en España se utilizan términos difusos, Creighton (2007, págs. 22-23) nos ilustra sobre el Plan de Acción de Empleo elaborado por Reino Unido en 1997, en el que se habla de empleabilidad sin definirla, vinculándola a las políticas del mercado laboral y a las necesidades de los desempleados, y resalta que “es tan interesante observar dónde no se usa como cómo se usa”. En el documento “El estado del bienestar cambiante: oportunidad de empleo para todos” modifica de facto el concepto de pleno empleo, refiriéndose a él como “oportunidades de empleo”, y ni siquiera menciona la empleabilidad.

Asimismo, ya hemos visto que el artículo 5 establece cuáles son los instrumentos de la PE: intermediación laboral, PAE<sup>102</sup> y coordinación de estas con la protección económica frente al desempleo. Toca, pues, revisar si estos, desarrollados en el Título III, nos aclaran lo que hay que entender por empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

### **3.3.1.1 LA INTERMEDIACIÓN LABORAL**

La LE define intermediación laboral (Título III, Capítulo I, artículo 31) como “el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan empleo, para su colocación”. A estos trabajadores hay que ofrecerles empleos adecuados a sus características, mientras a los empleadores deben facilitárseles los trabajadores que requieran según sus necesidades. Ahora bien, por el lado de la oferta de mano de obra, en cuanto al funcionamiento de la intermediación laboral para ejecutar PAE, solo se considerarán demandantes de empleo “aquellos que se inscriban como tales” en los SPE. Es decir, independientemente de que las medidas sean ejecutadas por el servicio público, por las agencias de colocación o por las entidades colaboradoras, solo accederán a ellas quienes estén inscritos en el SPE y, además, no de cualquier forma, sino demandando empleo.

Para favorecer el ajuste entre los perfiles de los desempleados y los puestos disponibles, deberían diseñarse PAE “que integren la ocupabilidad de las personas (formación profesional) y su adaptabilidad (asesoramiento profesional) a las necesidades del mercado de trabajo” (Castelló, 2017, pág. 5)<sup>103</sup>. Esta adaptabilidad incluye, según Igartua (2012), lo que se denomina flexibilidad como “facilidad de adaptación del volumen de plantilla a los cambios productivos, o de gestionar la fuerza de trabajo de forma que sea capaz de hacer frente a dichos cambios” (Serrano M. , 2015, pág. 12), y que puede ser flexibilidad externa (por ejemplo, políticas para impulsar la contratación laboral) o flexibilidad interna (reorganización del tiempo de trabajo en la empresa).

Por lo que respecta a los SPE, la AIReF (2019, pág. 113) detectó dificultades para identificar ofertas de empleo y los perfiles que las empresas requieren, por lo que entendía que era necesario contar con un sistema mejor de captación de ofertas y de propuesta de candidaturas, en concreto “un sistema de gestión para la casación de oferta, demanda y necesidades formativas”.

---

<sup>102</sup> El Convenio dispone que la PE debe tener un carácter activo, por lo que no se debe confundir con las políticas activas a las que aquí se refiere la LE. Como venimos mencionando, esta confusión se produce tanto en medios de comunicación como en el ámbito político y entre juristas e investigadores. Las PAE son un instrumento de la PE; las primeras son varias, la segunda solo una.

<sup>103</sup> Obsérvese, de nuevo, la utilización indiscriminada de la terminología sobre el empleo, y, más concretamente, sobre la que se refiere a empleabilidad.

La intermediación laboral también está presente en internet, a través de los servicios electrónicos que prestan tanto agentes privados como los propios SPE; sus principales ventajas derivan de los bajos costes: para las empresas, el del proceso de reclutamiento, y para los demandantes de empleo, el de la búsqueda de empleo (Martin, 2015, pág. 29)<sup>104</sup>. A nivel europeo se está fomentando la implementación de la IA, con el fin de “construir un sistema *online* autónomo, que sin necesidad de la intervención de los SPE sea capaz de recabar información sobre ofertas y demandas, así como de emparejarlas, atendiendo a criterios adecuados –las competencias– que generen elevadas cuotas de éxito” (Salas, 2018, pág. 238).

No hay que olvidar que las ocupaciones van cambiando con el avance de la tecnología, lo que afecta a los servicios prestados por los SPE, y en el caso concreto de la intermediación laboral, la observación y el análisis de esos cambios facilitaría la anticipación, dentro de lo posible, a las demandas de los empleadores, para saber qué necesitan, y de los demandantes de empleo, para encuadrarlos adecuadamente y que su historial profesional esté completo y actualizado.

La UE considera que es fundamental adecuar la formación a los nuevos empleos que puedan aparecer en el futuro, que los SPE deben ser eficaces y que es necesaria la cooperación de las instituciones educativas con las organizaciones empresariales (Unión Europea, 2011, pág. 4).

El informe *Future of Jobs Report 2018 (World Economic Forum)* preveía que hasta 2022 podían desaparecer 75 millones de empleos y surgir 133 millones de nuevos trabajos, debido a las profesiones emergentes, por lo que las necesidades de los empleadores cambiarían y las inscripciones en los SPE para buscar empleo necesitarían ser revisadas (García S. , 2017). Los nuevos requerimientos podrían consistir en “habilidades humanas” como creatividad, iniciativa, pensamiento crítico, persuasión, negociación, atención al detalle, resiliencia o resolución de problemas complejos, por lo que se incrementaría la solicitud de individuos fuertes en inteligencia emocional, liderazgo, habilidades sociales y orientación al servicio (García S. , 2017)<sup>105</sup>.

En cuanto a la efectividad en la intermediación laboral, se puede medir si disponemos de tres datos: el número de puestos de trabajo ofertados a través del SPE, el número de colocaciones gestionadas por este y el número total de colocaciones, con los que se forman tres indicadores [Walwei (1996) en (Alujas, 2018, págs. 83-84)]: la tasa de registro o utilización (número de puestos ofertados entre número total de

---

<sup>104</sup> El autor añade el comentario de que los costes de reclutamiento son bajos en comparación con los canales tradicionales, incluyendo el SPE; pero no especifica cuáles son esos costes para las empresas, ya que, al tratarse de un servicio público, al menos en España, no se abona cantidad alguna por la intermediación al momento de solicitar y recibir el servicio.

<sup>105</sup> Recuperado del blog el 4/11/2018. El avance de la tecnología y su repercusión en el mercado laboral se ha considerado una de las causas del aumento del desempleo de larga duración (Herrador, 2002, pág. 132).

colocaciones), la cuota de mercado (número de colocaciones gestionadas entre el número total de colocaciones) y la tasa de éxito (número de colocaciones gestionadas entre el número de puestos ofertados). Según este estudio, en 2016 Extremadura era la que tenía mayor cuota de mercado (8,3%) y tasa de utilización (el triple de la media nacional); en cuanto a la tasa de éxito, Andalucía, Castilla–La Mancha y Extremadura eran las CCAA que presentaban el valor más alto (Alujas, 2018, págs. 85-86).

### ***3.3.1.1.1 Competencia/Colaboración público–privada en materia de Intermediación Laboral***

En materia de intermediación laboral se habla de la competencia entre los SPE y los agentes privados (agencia de colocación, ETT), normalmente para poner de manifiesto la poca influencia de los primeros. A través del RD-ley 4/2013<sup>106</sup>, se fomentó el Acuerdo Marco de Intermediación Laboral, cuyo objetivo era complementar la realizada por los SPE a través de la colaboración con agentes privados, lo que contó, en principio, con el respaldo de todas las CCAA excepto Andalucía, País Vasco y Cataluña (de distinto color político que el gobierno estatal), pero que posteriormente también fue abandonado por Extremadura, Baleares, Valencia, Castilla–La Mancha y Aragón (Hernández & Ramos, 2017, pág. 12)<sup>107</sup>.

Desde la perspectiva de los SPE, “para mejorar el servicio de intermediación laboral es necesario tanto un contacto más estrecho con los empresarios como mejorar las cualificaciones y la motivación de las personas candidatas” (Alujas, 2009, pág. 203). Y es que aquellos deben tener en cuenta, precisamente como gestores de la intermediación laboral, qué requieren los empresarios a la hora de buscar personas que ocupen sus puestos de trabajo, que son un conjunto de competencias que podemos agrupar en cuatro categorías: aprender a aprender, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas (Núñez-Barranco, 2016, págs. 81-82).

Hay que tener en cuenta que, en muchos casos, las ofertas que llegan a los SPE son de baja calidad, lo que, unido a las características genéricas de los parados a los que atienden, da como resultado que se califique a las oficinas públicas de empleo como burocráticas e ineficientes [Weber & Mahringer (2008) en (Cueto & Suárez, 2018, págs. 62-63)]. Otras causas a tener en cuenta para justificar una escasa eficacia de los SPE en cuanto a la intermediación laboral pueden ser la creciente confianza de los empresarios en internet, que los candidatos de las ETT sean más adecuados a los puestos y la percepción negativa de los empresarios por el tipo de perfil de usuarios de aquellos

---

<sup>106</sup> De 22 de febrero (BOE nº 47, de 23/2/2013), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Su artículo 15 se intitulaba: “Formalización conjunta de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral”.

<sup>107</sup> Cfr. García M. J. (2017), donde se pone de relieve que la administración pública debe jugar un papel activo y eficaz para establecer un modelo colaborativo.

Servicios y el tiempo que estos necesitan para atender la oferta de puestos de trabajo (Alujas, 2018, pág. 93).

En cuanto a la segunda causa, creemos que no se pueden comparar los SPE con las ETT, puesto que estas prestan su servicio contratando trabajadores para ponerlos a disposición, y en muchos casos su nivel de intermediación (tasa de utilización, cuota de mercado y tasa de éxito) está influenciado por la sustitución de contratación directa de las empresas, es decir, porque estas vienen contratando a las mismas personas pero a través de la ETT, se supone que reduciendo costes.

Por su parte, la visión que de los SPE tienen los empresarios no deja de ser un prejuicio, por cuanto la mayoría no los han utilizado nunca, y muchos de estos ni siquiera se han acercado a informarse sobre cómo se gestionan las ofertas de empleo ni han consultado en la página de internet del propio servicio.

El autor cree que “en teoría, la colaboración público–privada podría contribuir a cambiar dicha percepción ya que al liberar de carga de trabajo a los SPE, estos podrían dedicar más recursos para mejorar la empleabilidad de sus usuarios”; es decir, que los SPE trabajen con los candidatos para que las agencias privadas intermedien, o, dicho de otra forma, que se trate a los demandantes de empleo inscritos en las oficinas públicas con el dinero público para que las empresas privadas ganen dinero sin arriesgar en la intermediación (efecto *creaming*<sup>108</sup>).

A nivel internacional, existen diferencias en la regulación de los SPE que afectan a la intermediación laboral. Por ejemplo, “las empresas en Alemania están legalmente obligadas a registrar sus vacantes con el SPE y la información acerca de estos puestos de trabajo está fácilmente disponible en internet”, lo que puede explicar “por qué casi el 80% de los desempleados alemanes contactan con el SPE para encontrar un trabajo”, cuando “en España el registro es voluntario y el portal web oficial del SPE (“Empléate”), lanzado en 2014, solo contiene información sobre 36.000 vacantes de puestos de trabajo” (Jansen, 2016, págs. 27-28)<sup>109</sup>.

En Europa se destaca el nivel de los SPE en Países Bajos, aunque son intermediarios del 5% de los nuevos puestos de trabajo (Jansen, 2016, págs. 27-28), donde se produjo la introducción de una división comprador/proveedor para proporcionar servicios de empleo, lo que condujo a que las funciones del SPE se redujesen a registro y administración, aunque posteriormente se decidió implementar

---

<sup>108</sup> Selección de individuos con el mejor perfil para conseguir los resultados esperados (en nuestro campo, sería como elegir a los más empleables para llevar a cabo las medidas de PAE).

<sup>109</sup> El RD 207/2019, de 29 de marzo (BOE nº 77 de 30/3/2019), por el que se regula el sistema nacional de admisión de miembros y socios de la Red EURES en España, recoge en el art. 8.3 la obligación de los miembros y, en su caso, de los socios, de aportar todas las ofertas para su difusión en el portal, con tres excepciones (una de ellas la de los puestos acogidos a PAE).

“centros de trabajo de ventanilla única” (CWI) como parte del propio SPE (McQuaid y otros, 2007, pág. 100)<sup>110</sup>.

### **3.3.1.1.2 La codificación de las ocupaciones como herramienta de la Intermediación Laboral**

Para llevar a cabo la labor de intermediación, los SPE cuentan con el SISPE, que contiene información relativa a la búsqueda de empleo de los demandantes accesible y manejable para llevar a cabo el proceso de emparejamiento: hacer coincidir los requisitos exigidos por la empresa y los de los posibles candidatos.

El principal dato a tener en cuenta para ello es el de las ocupaciones, cuyo tratamiento requiere herramientas específicas: los catálogos de ocupaciones. Estos “juegan un rol valioso al proveer un lenguaje estandarizado para las actividades que desempeñan las personas en el mercado laboral” y permiten “construir información estadística sobre empleo y salarios, orientar a quienes buscan empleo informando sobre las oportunidades y requerimientos de las vacantes y orientar a quienes desean capacitarse para ingresar al mercado laboral o cambiar de carrera” (Ospino, 2018, pág. 16). Para realizar búsquedas concretas (por ejemplo, personas que demandan cierta ocupación), se pueden utilizar diferentes tecnologías: por palabras claves, semántica, contextual, cognitiva (Ospino, 2018, págs. 14-15).

En concreto, en España la CNO es gestionada por el INE y su objetivo “es garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria”<sup>111</sup>. La última versión corresponde a la CNO aprobada en 2011<sup>112</sup> (sustituyó a la de 1994), que sigue el marco conceptual de la CIUO-08, utilizando el tipo de trabajo realizado y las competencias como criterios de clasificación. El concepto de competencia que maneja el INE es: “Capacidad para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado, para lo cual se tienen en cuenta dos puntos de vista: el nivel y la especialización de las competencias”<sup>113</sup>.

---

<sup>110</sup> En el trabajo que se cita (págs. 102 a 124), los autores hacen un recorrido por la evolución que siguió el SPE de Países Bajos: en los años 90 inició un sistema de “comercialización” donde intervienen varios actores, mientras el SPE se dedica a revisar las actuaciones que llevan cabo las organizaciones que “proveen la empleabilidad” y gestiona los datos obtenidos.

<sup>111</sup> Consultado el 2/5/2022 en:

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)

<sup>112</sup> RD 1591/2010, de 26 de noviembre (BOE nº 306, de 17 de diciembre).

<sup>113</sup> “La CNO-11 está más desagregada que la CIUO-08 (*sic*) Introduce entre el primer y segundo nivel de ésta un nivel intermedio, que suaviza la estructura y que debe ser entendido como una alternativa a los Grandes Grupos”. Consultado el 2/5/2022 en:

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)



La CIUO-08 es uno de los dos grandes tipos de sistemas de clasificación de las ocupaciones que existen en el mundo, el otro es la SOC cuya última versión es de 2018; la primera se basa en niveles de competencias (educación) requeridos para desarrollar la ocupación, mientras la segunda lo hace en tareas y actividades desarrolladas por los trabajadores en una ocupación. Las dos diferencias más importantes entre ambas, según Emmel & Costa (2010), “son sus principios de clasificación y el tratamiento de los trabajadores de subsistencia” (Ospino, 2018, pág. 3).

La CIUO sirve como estándar adaptado de forma que los países puedan reflejar sus mercados laborales, por lo que “puede o no contar con las ocupaciones relevantes para todos los países o guardar representatividad estadística de cada ocupación”; por su parte, el SOC está enfocado al mercado laboral de los EEUU para “generar información estadística al nivel de ocupación” (Ospino, 2018, pág. 4). No obstante, existen tablas de correspondencia “que permiten emparejar los códigos de ambas clasificaciones para hacer análisis comparativos internacionales”.

Estas clasificaciones se utilizan para hacer posible la interpretación de toda la información, aunque también se requieren “taxonomías de tareas, competencias, cualificaciones y demás información inherente a las ocupaciones” que conectan los “elementos de las hojas de vida con los elementos requeridos en una vacante (Dusi *et al.* 2017)” (Ospino, 2018, pág. 14)<sup>114</sup>.

Dado que existen distintas taxonomías, a nivel internacional se hace necesaria otra herramienta que las pueda interrelacionar. Para ello contamos con las ontologías, definidas por Hendler (2001) como “un conjunto de términos de conocimiento, incluyendo el vocabulario, las interconexiones semánticas, y algunas sencillas reglas de lógica e inferencia para algún tema en particular”, y que detallan los elementos de una base de conocimiento y la forma cómo se relacionan entre sí (Ospino, 2018, págs. 5-6).

Así, la ontología se puede considerar un bien público que permite “desarrollar sistemas de información a su alrededor para informar con mayor detalle a quienes toman decisiones en el mercado laboral”, siendo esa información relevante a nivel local para diseñar la política pública (Ospino, 2018, pág. 11).

A nivel europeo, la ontología con la que contamos es la ESCO <sup>115</sup>, sobre la que debemos resaltar los siguientes aspectos:

---

<sup>114</sup> En el caso de los SPE, esas “hojas de vida” son los historiales profesionales de los demandantes de empleo, que contienen los datos necesarios para la intermediación laboral.

<sup>115</sup> En EEUU, la red de información sobre ocupaciones se llama O\*NET, que expande la taxonomía de la SOC-2010 añadiendo dos dígitos, y permite capturar información detallada sobre los trabajadores y sus puestos de trabajo para todas las ocupaciones: habilidades y aptitudes, por ejemplo. A la fecha del informe estaba pendiente la adaptación de O\*NET a la SOC-2018. Para ampliar la información sobre esta red y la ESCO se puede consultar Ospino (2018, págs. 6-13). A la fecha de redacción del presente trabajo,

- Sus objetivos son: mejorar la comunicación entre el sector de formación y el mercado laboral europeo; apoyar la movilidad laboral en Europa y hacer accesibles los datos para agentes interesados (SPE, instituciones educativas, agencias de estadística); y facilitar el intercambio de información entre empleadores, proveedores de educación y quienes buscan empleo.
- Los tres pilares que sustentan su estructura son: las ocupaciones, cuya base es la CIUO-08 (la SOC aporta un nivel de detalle mucho mayor), habilidades, conocimientos y competencias, y cualificaciones<sup>116</sup>.

Actualmente, el historial profesional del demandante de empleo que figura en el SISPE incluye hasta seis ocupaciones en las que aquel puede buscar trabajo. Sin embargo, hemos de tener en cuenta que la denominación de esas ocupaciones puede no coincidir con el contenido que requiere el perfil profesional en el momento presente. El cambio en las cualificaciones y competencias requeridas por las nuevas tareas que los trabajadores deben desempeñar se viene produciendo desde hace décadas; de hecho, se ha comprobado que las “mutaciones industriales” producen la obsolescencia de las cualificaciones sin tiempo para la recualificación (Aldás y otros, 2018, pág. 18).

Por otra parte, los cambios tecnológicos y la digitalización traen consigo la creación y destrucción de puestos de trabajo, modificando los perfiles de muchas ocupaciones: computación en la nube, internet móvil, redes sociales, impresión 3D, internet de las cosas, etc.; y todo ello presenta riesgos que no existían, lo que, a su vez, provoca la aparición de nuevas actividades relacionadas con la ciberseguridad (Aldás y otros, 2018, págs. 15-16)<sup>117</sup>.

### 3.3.1.2 LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

El segundo instrumento con el que cuenta la PE son las PAE, desarrolladas como tal en el Capítulo II del Título III de la LE, que se definen (artículo 36) como “el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas (*sic*) a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”<sup>118</sup>. La LE exige tener en cuenta las necesidades de los

---

se está implantando la nueva estructura taxonómica O\*NET-SOC 2019: consultado el 2/5/2022 en <https://www.onetcenter.org/taxonomy.html#latest>.

<sup>116</sup> Puede consultarse más información en <https://esco.ec.europa.eu/es/node/1>.

<sup>117</sup> Sobre la robotización, el mercado laboral y la PE, ver Vallecillo (2019).

<sup>118</sup> Profundizando en la confusión semántica, anotamos la siguiente definición que hizo la AIReF (2019, pág. 5): “Las PAE, como la orientación y la formación, son aquellas políticas destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, así como a promover el mantenimiento del empleo entre las ocupadas incrementando las competencias profesionales y desarrollo de habilidades y aptitudes que faciliten una mejor calidad del empleo”. En el glosario del informe no se incluye la definición de la LE para PAE (págs. 121-122) ni aparece, como ya hemos indicado al principio, el concepto de empleabilidad.

demandantes de empleo, distinguiendo entre personas desempleadas, en cuanto a favorecer el acceso al empleo, y ocupadas, por lo que se refiere a la promoción profesional, pero sin exigir la inscripción en los SPE para participar en sus medidas. El mismo artículo termina especificando que lo que pretenden las PAE es “favorecer la colocación de los demandantes de empleo”.

La LE, pues, diferencia tres colectivos: personas desempleadas, personas ocupadas y demandantes de empleo. Pero no define a quién se refiere con cada uno. Por lo tanto, encontramos en el texto normativo menciones a empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad sin definición alguna, pero tratándolos como conceptos a aplicar a quienes son los últimos destinatarios: personas de alguno o algunos de los tres colectivos.

Sin embargo, la LE obliga a diferenciar las PAE según se dirijan a desempleados u ocupados, ya que el objetivo cambia: se trata de mejorar las posibilidades de acceso al empleo, en el primer caso, y de mantener el empleo y mejorar la promoción profesional en el segundo; teniendo en cuenta, además, que los requisitos para beneficiarse de estas políticas también son diferentes: en el primer caso es obligatoria la inscripción como demandante de empleo, no así en el segundo:

- Artículo 27.3 LE: “El acceso a determinados servicios del Sistema Nacional de Empleo requerirá la inscripción como demandante de empleo tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas”.
- Artículo 28.1 LE: “El acceso de las personas desempleadas a los servicios públicos de empleo se efectuará mediante su inscripción y recogida de datos en una entrevista inicial que conllevará una valoración de los servicios que requiere para su inserción laboral...”
- Artículo 29.1 LE: “El itinerario individual y personalizado de empleo contemplará, a partir de una entrevista de diagnóstico individualizada, las acciones de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y servicios específicos, que ofrece el Servicio Público de Empleo a la persona demandante de empleo, acordes a sus necesidades, sus requerimientos y al objetivo a conseguir”.

Como hemos visto, uno de los objetivos declarados por la LE para la PE es mejorar la ocupabilidad (de los desempleados) y la empleabilidad (enfoque preventivo frente al desempleo<sup>119</sup>); la disponibilidad, por su parte, solamente se menciona en el texto legal referida a los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones que conforman la

---

<sup>119</sup> De acuerdo con las directrices europeas, “los SPE deberían adoptar un enfoque preventivo proactivo para el apoyo a los desempleados, incluida la identificación temprana de necesidades, asistencia para la búsqueda de empleo, orientación y capacitación como parte de planes de acción personalizados” (Andersen y otros, 2009, pág. 44). Por ello, es imprescindible tener en cuenta la evaluación que de esos servicios realicen quienes los reciben (pág. 47).

protección económica frente al desempleo. Con lo que diferenciamos otros dos colectivos: perceptores y no perceptores<sup>120</sup>. La LE no especifica qué hay que hacer para mejorar la empleabilidad o la ocupabilidad y cómo comprobar la disponibilidad y a qué colectivos, de entre todas las combinaciones posibles de esta taxonomía: demandante o no de empleo, perceptores o no de prestaciones, desempleados u ocupados, inscritos o no.

En el informe de la AIReF (2019, pág. 122), se definen funcionalmente las PAE como “la información y la orientación hacia una nueva o primera oportunidad de trabajo; la mejora de las habilidades sociales para presentarse en un nuevo trabajo; la formación especializada requerida en cada actividad; el acompañamiento a la colocación en el nuevo puesto de trabajo, la preparación del currículum y la entrevista de selección; y también la ayuda al proyecto de autoempleo”. Y relaciona los elementos que deben darse para que sean efectivas<sup>121</sup>:

- Que la persona destinataria tenga garantizada la supervivencia, tanto personal como familiar. O sea, que pueda percibir algún tipo de prestación o ayuda.
- Que las acciones ofrecidas se dirijan a un trabajo existente en el entorno laboral de esa persona (incluyendo la movilidad a la que esté dispuesta), y que esta las tome “como un proyecto personal de trabajo”.
- “Que la calidad de la acción esté vinculada a un itinerario eficiente”.

De acuerdo con González-Blanch y otros (2017, pág. 176), mientras las “políticas pasivas” pretenden garantizar una renta, las activas tienen como objetivo mejorar la empleabilidad (tanto de los desempleados como de los ocupados) a través de la formación, intermediación laboral y creación de empleos (ayudas a la contratación, fomento de autoempleo). “Las medidas de fomento del empleo deben ir dirigidas a generar las condiciones que permitan a todo aquel que lo requiera optar a un empleo estable y de calidad” (Cavas, 2016, pág. 54). Así pues, las PAE deben incluir medidas concretas, dirigidas a determinados colectivos, lo que implica la existencia de distintos tipos de PAE. Como vamos a ver a continuación, en este ámbito también hay discrepancias.

Martin & Grubb (2001) para la OCDE, Inmervol (2009) y Kluge (2010) utilizaron en sus trabajos las siguientes cuatro opciones de activación disponibles (Sarasa, 2018, pág. 220): empleo directo en programas de ocupación dirigidos por las administraciones públicas, programas de formación, subvenciones directas a los empresarios o a los

---

<sup>120</sup> Podríamos decir de una persona que es demandante de empleo, está inscrita, está desempleada y es perceptora de prestaciones, o bien que no es demandante, está inscrita, está desempleada y no es perceptora, etc. Estas diferenciaciones son importantes a la hora, por ejemplo, de establecer colectivos prioritarios para las PAE.

<sup>121</sup> Tenemos que resaltar el hecho de que la definición funcional y los criterios expuestos para considerar efectivas las PAE constituyen toda una teoría del organismo evaluador, que no consta en el cuerpo legal al respecto, por lo que podríamos decir que se está impartiendo doctrina a la vez que se evalúa.

emprendedores en paro y asesoramiento a los desempleados con controles de esfuerzo y sanciones.

Ramos Martín (2004) las aglutina en tres grupos (García M. B., 2019, págs. 19-20):

- Políticas de orientación, intermediación y colocación: intentan mejorar la relación oferta–demanda de trabajo.
- Políticas de formación: pretenden mejorar las oportunidades de inserción laboral mediante la provisión de conocimientos, capacidades y habilidades.
- Políticas de promoción y creación de empleo: incentivos a la contratación, creación directa de empleo público, fomento del autoempleo y la economía social, desarrollo local, yacimientos de empleo o pactos territoriales por el empleo.

De la Rica (2015, págs. 4-5) admite cuatro grandes grupos de PAE<sup>122</sup>:

- Formación de trabajadores en activo y parados, que puede ser reglada o no, formación en el empleo o experiencia laboral; la formación para desempleados incluye desde la de capital humano más general (idiomas, TICS, formación básica para los menos cualificados) hasta la más especializada.
- Programas dirigidos al sector privado: incentivos a la contratación<sup>123</sup>, desincentivos a los despidos, ayudas para autoempleo.
- Programas de empleo directo en el sector público: puestos dirigidos, normalmente, a colectivos con serias dificultades de acceso al mercado laboral.
- Servicios de orientación y seguimiento, que incluyen medidas dirigidas a mejorar la eficiencia en la búsqueda de empleo.

Ayala y otros (2016, págs. 186-187) clasifican las PAE en dos grandes categorías:

- Políticas de demanda: para aumentar la demanda de trabajo, de forma directa o indirecta; en el primer caso, la creación se hace normalmente en el sector público, en el segundo, se promueve mediante subsidios e incentivos a las empresas.
- Políticas de mejora de los procesos de ajuste entre la oferta y la demanda: mejora de las capacidades de los desempleados mediante la formación, la

---

<sup>122</sup> La AIReF (2019, págs. 36-37) se basa en esta autora y en Kluve (2006) para su clasificación de PAE: formación básica y orientación, formación específica, incentivos a la contratación y emprendimiento, creación directa de empleo.

<sup>123</sup> En opinión de la autora (pág. 18), “es discutible que la bonificación a la contratación indefinida sea propiamente una política activa de empleo en el sentido estricto del término”. Pero el hecho de que la ayuda se dirija a contrataciones de personas desempleadas contradice esta visión.

orientación y la ayuda para buscar empleo, de forma que se haga más eficiente el proceso de emparejamiento demandantes–vacantes ofertadas.

Por su parte, González-Blanch y otros (2017, págs. 177-179) hacen la siguiente clasificación de PAE:

- Políticas de fomento para la creación de empleo:
  - Ayudas a la contratación: bonificaciones y reducción de costes salariales.
  - Creación directa de empleo público: provisión de puestos en las administraciones dirigida a colectivos vulnerables.
  - Promoción del autoempleo y el emprendimiento: apoyo, tanto financiero (subvenciones) como en asesoramiento, para crear un puesto de trabajo propio o una empresa.
- Políticas de intermediación en el mercado laboral y de orientación personalizada al desempleado. Al estudiar las PAE en la UE, unen intermediación laboral y orientación, entendiéndose que se hace referencia a los SPE, aunque ha ido tomando cada vez más importancia la colaboración con las agencias privadas; tienen por objetivo mejorar la conexión entre la oferta y la demanda de trabajo.
- Políticas de educación y formación: persiguen mejorar la empleabilidad, tanto de desempleados como de ocupados con riesgo de desempleo.

Sin embargo, Beccaria (2005) no considera la educación una PAE, aunque reconoce que tiene valor en sí misma y mejora a los trabajadores (Formichella & London, 2005, pág. 11).

Serrano (2015, pág. 24) propone el reparto del trabajo como una PAE más, en contraposición a propuestas de alargamiento de la edad de jubilación, creación de la jubilación activa o del endurecimiento de los requisitos para acceder a la jubilación anticipada o la parcial.

Por el contrario, el Doctor Juan Francisco Jimeno manifestaba en una entrevista que la existencia de una cantidad fija de trabajo es una falacia, por lo que la teoría de que hay que repartir el empleo carece de fundamento teórico, y afirmaba que “la realidad empírica va totalmente en contra de ella y las políticas de empleo que han intentado hacerlo han sido un completo fracaso” (Jimeno, 2017).

Y es que “las políticas activas tienen dos rémoras”: efectuarlas en épocas de recesión (poca creación de empleo, mejora de la empleabilidad con pocas posibilidades prácticas) y que su eficacia depende de otras decisiones (por ejemplo, invertir en formación cuando los empresarios utilizan la contratación temporal, lo que significa que no están interesados en ella); lo que le lleva a afirmar que “hay que hacer políticas

activas, pero no son la panacea para resolver nuestros problemas de empleo” y pueden dar lugar a “la trampa de la pobreza”<sup>124</sup> cuando no están bien diseñadas (Jimeno, 2017).

Las PAE, por tanto, han de adaptarse a las necesidades del mercado laboral (tanto del lado de la oferta como de la demanda), lo que, actualmente, conlleva la obligación de tener en cuenta los cambios que se están produciendo y que se van a producir (con mucha mayor intensidad) por la robotización. La introducción de la intermediación con medios telemáticos, una nueva formación para el empleo o la valoración de nuevas capacidades “han de liderar el cambio en la configuración de estas políticas públicas” (Vallecillo, 2019, pág. 99).

Según Malo (2012), en España se apuesta por los incentivos al empleo o al autoempleo en lugar de potenciar la orientación o la recualificación de los desempleados, lo que requeriría mejorar los SPE, por una parte, y la formación, por otra (Malo & Cueto, 2016, pág. 6). En el mismo sentido, Herrador (2002, pág. 138) afirma que la orientación, el asesoramiento y la formación ocupacional deberían potenciarse para que los SPE pudieran dedicar recursos a “la promoción de un espíritu de búsqueda activa de empleo”, sobre todo dirigidos a los PLD.

Illanes (2020, pág. 79), basándose en los trabajos de Boone & Ours (2004) y Molina (2015), cree que las medidas de fomento de la contratación incentivada pasaron de ser consideradas casi imprescindibles a convertirse en casi residuales, entre otras cosas porque no se estiman efectivas a largo plazo ni se ajustan a las propuestas de la UE. En cuanto a la creación de empleo para colectivos más vulnerables y con menos empleabilidad, la autora considera que deberían acompañarse de orientadores u otras figuras similares para tratar los problemas personales y/o sociales (pág. 80). Por último, las políticas de apoyo a la creación de empresas (autoempleo, emprendimiento) se limitan a establecer algunos incentivos fiscales, así como reducciones y bonificaciones de cuota, pero se ha fomentado la figura del “falso autónomo”.

La orientación se considera una PAE en sí misma, cuyos resultados son mejores que los de ayudas a la contratación (Gutiérrez M. , 2015, págs. 38-39), aunque desde la psicología del trabajo se cuestiona su tratamiento como tal y se propone engarzar la orientación profesional con otros sistemas vinculados a la educación, evitando problemas presupuestarios derivados de la diferencia entre los fondos que manejan los SPE y los que se destinan a orientación desde educación (Chisvert, 2014, pág. 20)<sup>125</sup>.

---

<sup>124</sup> Barcelón (2018, pág. 26) habla de “trampa de la asistencialidad”, refiriéndose a la exigencia de soportar ciertos períodos de espera para acceder a una nueva prestación autonómica de garantía de ingresos, con el objetivo de “desincentivar en alguna medida la permanencia en la situación de necesidad y evitar el surgimiento de la dependencia y la instalación en este tipo de tutela”.

<sup>125</sup> Sobre “el conflicto semántico” que rodea a la orientación, ver García J. L. (2019, págs. 22-24): podríamos hablar de orientación laboral, profesional, vocacional o para la carrera. Desde el punto de vista de los SPE, entendemos que debemos hablar de orientación profesional.

Junto a la orientación, como PAE, podemos encontrar también el seguimiento como forma de monitorizar la eficiencia en la búsqueda de empleo, incluyendo la imposición de sanciones cuando se compruebe que los desempleados no la están realizando adecuadamente (De la Rica, 2015, pág. 5). No obstante, la asistencia y el seguimiento en la búsqueda de empleo pueden no ser suficientes para las personas más vulnerables, por lo que serían necesarios programas de apoyo (sobre todo formación) para quienes están en desempleo y quienes pueden estarlo (Eichhorst, 2017, pág. 26).

Hay autores como Katz y otros (2016) que creen que el diseño de las PAE debería adaptarse al ciclo económico (Jansen, 2016, pág. 62): proceso descrito como “una transición en el enfoque de las PAE de «work-first» a «train-first»<sup>126</sup> durante la fase recesiva, seguida por un cambio en la dirección opuesta en la recuperación”; por lo que la conclusión es que las recesiones pueden considerarse como una oportunidad para invertir en capital humano. Aunque a este respecto hay dos visiones: quienes opinan que las PAE solo sirven en épocas de bonanza económica, cuando la oferta de puestos de trabajo es alta, y quienes piensan que también son útiles en la parte baja del ciclo económico (Martin, 2015, pág. 26) y (Gutiérrez & Pasamar, 2017, pág. 64).

Si adoptamos el enfoque económico, debemos relacionar el coste de las PAE con el beneficio que aportan. Existen muchas diferencias entre los costes de unos tipos y otros de PAE: la formación suele requerir muchos fondos, mientras la orientación es menos exigente (De la Rica, 2015, págs. 11-12) y (Jansen, 2016, págs. 62-63). Este enfoque afecta también a la evaluación de medidas (como veremos más tarde), ya que se entiende que una evaluación completa debería combinar la de coste–efectividad y la de impacto con grupo de control (Malo & Cueto, 2016, pág. 7).

En cualquier caso, parece que las políticas del mercado laboral que pretendan implementarse deberían acompañarse de un programa experimental para no gastar recursos públicos desconociendo la efectividad real de aquellas medidas (Alonso y otros, 2004, pág. 6).

Wray (2007) destaca que la economía ortodoxa es criticada en la teoría de Minsky, que no está de acuerdo con las tres opciones para reducir la pobreza: inversión en capital humano, crecimiento económico y transferencias de rentas, debido a (Sarasa, 2018, págs. 221-222):

- La inversión en capital humano obtiene resultados al cabo de 20 o 30 años.
- El crecimiento económico tiene beneficios en la pobreza absoluta, no se asocia a la reducción de pobreza relativa ni del empleo precario.
- La transferencia de rentas públicas al sostenimiento de los trabajadores en desempleo no es la idónea, ya que “operan como incentivo negativo para

---

<sup>126</sup> Ver también Martin (2015, págs. 26-27).



trabajar”, aumentando el riesgo de crear “una infraclase dependiente de los subsidios”.

En este último ámbito, Friedman (2013) cree más eficiente establecer un impuesto negativo sobre la renta que fijar un salario mínimo o prestaciones contributivas de desempleo, ya que ese impuesto negativo “debe impedir que haya incentivos perversos que penalicen al desempleado cuando obtiene un trabajo” (Sarasa, 2018, pág. 223).

Blanch (1990, pág. 142) destacaba que las políticas de intervención en el mercado laboral dirigidas al colectivo de desempleados no deben tener en cuenta solamente el aspecto económico (salario o ayuda), porque de esa forma no aportan soluciones globales al problema de encontrarse parado (el trabajo también tiene una función expresiva y auto realizadora).

Las PAE, según Ramos (2004), se desenvuelven “en el cruce entre políticas económicas, laborales y sociales”, y considera que su capacidad para solventar el problema del desempleo es escasa (García M. B., 2019, pág. 20). Debido a ello, hay que valorarlas no solo desde la perspectiva económica o jurídica, sino también desde otras del ámbito comunitario, “ya que operan en una realidad social muy compleja”<sup>127</sup>.

Peck & Theodore (2000) critican el desarrollo de políticas bajo la bandera de la empleabilidad porque creen que se trata de un cambio de medidas más costosas, como la formación, a otras más baratas, como programas de búsqueda de empleo, asesoramiento y motivación, poniendo el énfasis en el *Work First*, y centrándose en el lado de la oferta del mercado laboral (Creighton, 2007, pág. 23). Otros autores creen que “la revolución de la empleabilidad” ha permitido elaborar programas más flexibles, que ofrecen medidas intermedias, en el sentido de que no conducen directamente al acceso a un empleo, sino que facilitan a las personas que lo necesitan cubrir sus necesidades en materia de búsqueda de trabajo (Creighton, 2007, pág. 23).

Según Assusa y otros (2019, pág. 11), actualmente las PAE se diseñan y orientan centradas exclusivamente en el individuo, a quien se trata de mejorar sus actitudes y aptitudes a través de diversos instrumentos, es decir, intentan mejorar la empleabilidad, entendida como las posibilidades de conseguir emplearse.

Serrano (2001) argumentó que utilizar el término empleabilidad en el diseño de las políticas del mercado laboral exclusivamente centrado en cuestiones individuales (falta de competencias y habilidades en los trabajadores), elimina cualquier responsabilidad de las condiciones del mercado laboral (la demanda laboral), y, de esta

---

<sup>127</sup> Veremos más adelante que este mismo razonamiento se utiliza respecto de la empleabilidad.

forma, esas políticas, enmarcadas por el *Work First*, no tienen en cuenta la falta de oportunidades en el mercado laboral (Lindsay & Serrano, 2009, pág. 952).

### **3.3.1.2.1 Antecedentes de las Políticas Activas de Empleo**

Las denominadas genéricamente políticas de empleo “constituyen respuestas al desempleo considerado como problema público porque pone en riesgo la cohesión social y requiere por ello la intervención estatal”, aunque el paradigma de la activación cambió esta forma de ver el problema, pasando a ser considerado una responsabilidad individual (Pozo, 2019, pág. 137).

El concepto de políticas de activación del mercado laboral ha evolucionado desde la década de 1950. En principio, predominó la “visión sueca”, denominada de esta forma por sus principales diseñadores: Gosta Rehn y Rudolf Meidner; el primero tuvo gran influencia por su posición como responsable de la dirección de Recursos Humanos de la OCDE, de 1962 a 1973 (Martin, 2015, pág. 4).

El sistema sueco se basaba en una concertación social dirigida a promover medidas macroeconómicas en busca del pleno empleo, entendidas como una responsabilidad social y dirigidas a la población en general –no a colectivos concretos– (García J. L., 2019, pág. 103). En 1964, la OCDE adoptó el término de políticas activas del mercado laboral para ir transformándolo y aplicándolo en los años 80, hasta proponer en 1988 reemplazar las “políticas pasivas” (prestaciones) por las activas (estimular la vuelta al empleo) (García J. L., 2019, pág. 103).

La “visión sueca” prevaleció hasta principios de la década de 1990. En 1991, la OCDE consideraba que si la política de mercado de trabajo estaba bien diseñada podría responder a objetivos de eficiencia y de equidad (Herrador, 2002, pág. 137). En 1994, recomendó expandir y mejorar las políticas activas del mercado laboral, traspasándoles recursos de las “políticas pasivas” y mejorando su efectividad (Martin, 2015, pág. 4). Asimismo, en sus informes de 1994 y 1998, recomendó el fortalecimiento de las políticas del mercado laboral para reducir las diferencias entre la población trabajadora y la desempleada, dirigiéndolas a los buscadores de empleo mal pagados y sin cualificación, procurando mejorar su efectividad para implantar el aprendizaje a lo largo de la vida<sup>128</sup> con el fin de mantener la empleabilidad (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 198)<sup>129</sup>.

---

<sup>128</sup> También llamada formación a lo largo de la vida (*lifelong learning*), definida por la Comisión de las Comunidades Europeas como “toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo” (García J. L., 2019, pág. 107).

<sup>129</sup> La empleabilidad no es solo materia de un debate teórico, sino que se ha convertido en la piedra angular de las políticas del mercado laboral y las estrategias de empleo, al menos en Reino Unido (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 199).

La diferencia entre políticas “pasivas” y activas se fue introduciendo en las estrategias de empleo europeas hasta alcanzar un sentido diferente, dirigiéndose hacia la dicotomía *workfare*–*welfare* (García J. L., 2019, pág. 103). La doctrina *welfare* se basa en “la responsabilidad de la sociedad respecto de la persona excluida, y su derecho a ser integrada”, mientras la *workfare* “subraya la responsabilidad individual para la inserción laboral y la obligación de resarcir a la sociedad con un comportamiento adecuado y meritorio hacia su integración” [Pérez Eransus (2005, págs. 118-120) en (García J. L., 2019, pág. 104)].

A partir del Consejo Europeo de 1997 en Luxemburgo, se impuso la necesidad de implantar las PAE y se convirtieron en pilar de la UE a través de la EEU, cuyo precedente es el “Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo” (1993, Comisión Delors), aunque el Tratado de Amsterdam (1997) agrupó los objetivos referentes al empleo en cuatro grandes pilares: aumento de la empleabilidad de los trabajadores, desarrollo de una cultura del emprendimiento y creación de empleo, aumento de la adaptabilidad de los trabajadores a las empresas, mejora en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Alonso y otros, 2004, pág. 5), (Creighton, 2007, pág. 33), (De la Rica, 2015, pág. 3), (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 198) y (Salas, 2018, pág. 221). Como se puede observar, aquí ya se menciona la empleabilidad (sin que llegue a definirse) y la adaptabilidad. De hecho, dentro de la mejora de la empleabilidad se incluía una directriz titulada “Transición de medidas pasivas a medidas activas” (Martin, 2015, pág. 4).

Según Rosetti (2003), la búsqueda de la empleabilidad a través de las políticas de empleo es uno de los pilares de la EEU; representa una opción política que también se encuentra a nivel estatal y regional (García M. B., 2019, pág. 26). Con esta perspectiva, el desempleo se puede observar desde dos ámbitos: un mercado de trabajo con insuficientes oportunidades de empleo y personas desempleadas con carencias para incorporarse o reincorporarse a él.

Los objetivos planteados por las directrices europeas fueron, sin embargo, casi exclusivamente cuantitativos (reactivación de PAE preexistentes), aunque también es cierto que algunos países aprovecharon el impulso del “proceso de Luxemburgo” para realizar una concienzuda evaluación de esas políticas, lo que no sucedió en España, que se preocupa más por cumplir con las formas para adecuarse mecánicamente a esos planteamientos (Alonso y otros, 2004, pág. 5)<sup>130</sup>.

En su análisis del plan español de acción para el empleo enviado a la Unión, Fina (1999) encuentra que se preocupó más por las formalidades exigidas, debido a lo cual consideraba que no se ajustaba a la realidad laboral española, ni tampoco se estableció

---

<sup>130</sup> Para ampliar información ver las páginas 7 y 8 del trabajo citado.

una estrategia a medio plazo o definió el papel de las políticas de empleo (Alonso y otros, 2004, pág. 8).

Además de las revisiones efectuadas por el Consejo y la Comisión, la investigación académica también influyó en el cambio de pensamiento sobre la definición de activación: Coe & Snower (1997), Elmeskov y otros (1998), Bassanini & Duval (2006, 2009), por ejemplo, han puesto de relieve la complementariedad entre PAE y las prestaciones por desempleo (Martin, 2015, pág. 4)<sup>131</sup>.

En 2000, la Cumbre Europea de Lisboa precisó objetivos a largo plazo de carácter cuantitativo, a los que se añadieron otros relativos al empleo con una perspectiva más cualitativa: mejora de la calidad del empleo, necesidad del aprendizaje a lo largo de la vida, integración de todos los agentes sociales y necesidad de desarrollar indicadores sociales (De la Rica, 2015, pág. 4). Asimismo, se estableció una agenda de reforma de los sistemas de protección social con idea de dar el salto a la economía del conocimiento y reducir el desempleo y la pobreza, y se sustituyó el concepto de gasto social por el de inversión social (basado en la “tercera vía” del laborismo británico, que, a su vez, parece haberse inspirado en el modelo escandinavo) (Sarasa, 2018, pág. 218).

En 2001, Naciones Unidas recomendó revisar las políticas de educación, formación profesional y de mercado laboral para facilitar la transición de la escuela al trabajo, y así proporcionar a los jóvenes alguna ventaja para su vida laboral; una de sus prioridades de acción política era la empleabilidad de los jóvenes: emprendimiento, igualdad de oportunidades entre chicos y chicas, creación de empleo (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 198)<sup>132</sup>.

El Consejo Europeo de Barcelona (2002) resalta la necesidad de avanzar hacia “Políticas Activas de Empleo: Más y Mejores Trabajos”, y es a partir de aquí cuando el término Políticas Activas entró a formar parte de la agenda permanente de la EEUe (De la Rica, 2015, pág. 4).

En 2003 se revisó esta Estrategia, para la que siguen siendo objeto de protección especial los jóvenes, los desempleados y determinados grupos desfavorecidos (entre los que hay que promocionar la empleabilidad), pero que enfatiza tres objetivos generales: el pleno empleo, la calidad y la productividad en el trabajo, la cohesión y un mercado laboral inclusivo (De la Rica, 2015, pág. 4).

El Consejo de la UE (2004) “expresaba que la prestación de una orientación permanente de alta calidad es un elemento clave de las estrategias de educación, la

---

<sup>131</sup> Andersen y otros (2009, pág. 44) proponían alentar a los demandantes de empleo adoptando un enfoque de *Work First*, que vincula la percepción de prestaciones a la participación en PAE, lo que, por otra parte, requiere la cooperación entre quienes gestionan una y otra materia.

<sup>132</sup> El sistema educativo se considera una fuente crucial de adquisición de competencias que facilitan el aprendizaje y la adaptación (Suleman & Paul, 2007, pág. 119).

formación y la empleabilidad para lograr el objetivo estratégico de que Europa se convierta en la sociedad del conocimiento más dinámica del mundo en 2010” (Climent & Navarro, 2018, pág. 159).

En 2006, la OCDE articuló una visión más amplia de la activación que se venía desarrollando desde algún año antes, en esta misma década, mediante la reevaluación de sus estudios originales, incluyendo las interacciones con los sistemas de prestaciones y otros beneficios sociales, lo que influyó en las últimas versiones de las Directrices Europeas de Empleo (Martin, 2015, pág. 4). La UE considera la EEUe un instrumento fundamental para coordinar las PE de los Estados miembros (Unión Europea, 2011, pág. 1).

La Comisión Europea aprobó en 2010 la Estrategia Europa 2020<sup>133</sup> que marcaba tres objetivos principales en materia de PE: aumentar la tasa de empleo de la población de 20 a 64 años hasta el 75%, reducir el abandono escolar<sup>134</sup> y conseguir que al menos un 40% de jóvenes de 30 a 34 años tuviera un título o grado superior de educación, reducir el número de personas amenazadas por la pobreza. Los tres “han quedado reducidos a mera retórica” (González-Blanch y otros, 2017, pág. 180).

Desde 2011, la UE aplica la metodología llamada “Semestre Europeo” (Comisión Europea, 2011) para coordinar la política fiscal, económica y de empleo, poniendo en práctica, además, la Estrategia Europa 2020, pero “las recomendaciones que la UE da a los Estados miembros y las prioridades de la Estrategia no están siempre claramente coordinadas” (González-Blanch y otros, 2017, pág. 180).

En 2015, la UE incorporó nuevos instrumentos para mejorar el funcionamiento del Semestre Europeo: procedimiento de desequilibrio macroeconómico (plan de acción para corregir la inestabilidad económica de algunos países en plazos determinados), Programa de Aprendizaje Mutuo (Comisión Europea, 2015) para apoyar, coordinar y fomentar el aprendizaje de medidas en PAE entre los miembros, y “Buena práctica”, concepto introducido por el Aprendizaje Mutuo que parece haber sido eficaz (González-Blanch y otros, 2017, págs. 180-181).

El Consejo Europeo cuestionó que las medidas de las PAE se centren únicamente en el lado de la oferta (los trabajadores), y en su Recomendación de 12/7/2016 (Programa Nacional de Reformas de 2016 de España) recogió la lentitud de las reformas de las PAE y la limitada ayuda de los SPE para hacer una orientación individualizada, así como la escasa cooperación entre estos y las agencias de colocación privadas, por lo que recomendó adoptar medidas sobre la integración en el mercado laboral centradas en

---

<sup>133</sup> Actualmente, se trabaja con vistas al denominado “Horizonte 2030”, aunque no se ha aprobado una nueva Estrategia.

<sup>134</sup> En relación con este problema, la OCDE recomendó en 2019 fijarse, además de en la educación formal, en el fomento de la formación de personas empleadas en el lugar de trabajo (Illanes, 2020, pág. 83).

un apoyo individualizado y en la mejora de la formación, desarrollando la capacidad de los SPE y su coordinación con los servicios sociales; se preveía que todo ello tendría efectos sobre las instituciones, las personas y los modelos de intervención y las PAE (Cabasés y otros, 2017, pág. 750).

Pero parece que, en el ámbito de estas medidas de activación, “no existe una política de empleo comunitaria como tal”, sino un conjunto de acciones para coordinar y servir de apoyo, por lo que realmente encontramos “28 políticas de empleo diferentes implementadas por cada uno de los países miembros” (González-Blanch y otros, 2017, págs. 176-177).

### ***3.3.1.2.2 Objetivos de las Políticas Activas de Empleo***

Para que las medidas propuestas lleguen a tener éxito como PAE deben tenerse en cuenta tres factores: su contenido, el colectivo seleccionado como beneficiario y la entidad responsable de su gestión –SPE o Entidad Colaboradora– (Herrarte & Sáez, 2015, pág. 138)<sup>135</sup>. Según Fortunaty (2001), los programas de empleo pueden ser exitosos si los objetivos son claros y sus destinatarios grupos específicos de los que se conozcan sus necesidades particulares (Formichella & London, 2005, pág. 19).

Por ello, es imprescindible identificar con rigurosidad las necesidades de los desempleados para asignar correctamente las PAE (Felgueroso F. y otros, 2017-a-, pág. 117). El enfoque sociopsicológico es particularmente adecuado para mejorar la eficacia de las políticas de activación mediante el tratamiento personalizado de los parados, aunque un análisis riguroso de la complejidad social no debe evitar la construcción de tipos sociológicos relativamente simples que proporcionen claves de lectura de la realidad (Sanchis, 2003, pág. 172).

Las PAE también deben adecuarse a los diversos círculos del territorio: desde el Ayuntamiento hasta Europa (Navarro S. , 2018, pág. 285)<sup>136</sup>. No obstante, parece que “las políticas clásicas se han debilitado y las referencias al desarrollo local han mantenido alguna leve presencia gracias al papel de las Diputaciones y de algunas Comunidades Autónomas” (pág. 290). Sin olvidar que es necesario adaptarlas al perfil del destinatario, en función, por ejemplo, del nivel de estudios o la experiencia, así como tener en cuenta

---

<sup>135</sup> En cuanto a los colectivos beneficiarios, también encontramos diferencias terminológicas; así, el concepto de parado de larga duración varía según distintos criterios: para la OCDE (1998, pág. 169), búsqueda de empleo durante un año ininterrumpido (Herrador, 2002, pág. 128), en algunos programas ejecutados por los SPE en España, durante 360 días en un período de 18 meses, en Europa, según Jansen (2016, pág. 13), durante más de un año, pero sin especificar cómo se computa este período (se supone que ininterrumpido). Como veremos a continuación, el Plan Reincorpora-T 2019-2021 aportaba varias definiciones.

<sup>136</sup> Lo que proporciona más importancia a los Mapas de Empleabilidad. El informe de la AIReF (2019, pág. 7) detectó que “solo algunas CCAA integran políticas activas de empleo con políticas sociales”, con lo que queda en evidencia que la coordinación dentro del SNE tiene aún mucho que mejorar.

las medidas de formación y educación que procedan según las cualificaciones (Escudero & López, 2014, pág. 89). Las PAE, desde el punto de vista teórico, deben ayudar a reducir los desequilibrios del mercado laboral y contrarrestar las rigideces y distorsiones (Escudero & López, 2014, pág. 87).

En cuanto a los colectivos beneficiarios de las PAE, se ha observado que aquellos con especiales dificultades que han ido incorporándose en los últimos años son demasiado numerosos: jóvenes (sobre todo con déficit de formación), mujeres, mayores de 45 años, discapacitados o PLD; esto se ha debido al aumento del número de personas en riesgo de exclusión social, lo que provoca que prestarles la necesaria atención resulte casi imposible [Hueso y otros (2015) en (Rebollo & Muñoz, 2017, pág. 123)]<sup>137</sup>. Ahora bien, los colectivos seleccionados deberían estar formados por personas dispuestas a desarrollar los programas y las medidas de PAE<sup>138</sup>.

Al establecer los objetivos de las PAE aparece la duda de si seleccionando a determinados colectivos no se estará perjudicando a otros. No hay muchos estudios dedicados a esta cuestión, y aunque a priori se pueda entender que intensificar el apoyo a unos grupos de parados no debe producir efectos adversos sobre otros –incluso más desfavorecidos– (Alonso y otros, 2004, pág. 6) y (Jansen, 2016, págs. 56-57), creemos que la cuestión más importante al respecto es cómo se decide a qué colectivos apoyar intensivamente y a cuáles no<sup>139</sup>.

Si tenemos en cuenta tan solo las estadísticas derivadas de las inscripciones en los SPE es muy probable que nos equivoquemos, porque no diferenciamos los distintos tipos de demanda ni con qué fin se realizó cada una: fundamentalmente, si se busca empleo o no y con qué intensidad. Como ya se ha indicado, si utilizamos herramientas de perfilado tan solo establecemos grupos en función de la probabilidad de emplearse (tal como entiende la empleabilidad dicho instrumento).

Ahora bien, si consideramos la empleabilidad como un conjunto de factores (aptitudes, actitudes, otros externos al individuo), podremos diferenciar tanto la disponibilidad para buscar empleo como su intensidad, y ello nos permitirá diseñar otro tipo de PAE, adecuadas al individuo, y, en lo que al presente trabajo se refiere, utilizar los Mapas de Empleabilidad para diferenciar esas PAE por territorios, adaptándolas a los perfiles de empleabilidad en ellos presentes.

Nosotros entendemos que la forma de encarar el diseño de las PAE es ahondando en las razones que provocan la situación de desempleo y, con más

---

<sup>137</sup> Para el caso concreto de los jóvenes ver Arrazola y otros (2018).

<sup>138</sup> Por tanto, se entiende que deberían solicitarlos, es decir, deberían constar como demandantes de empleo.

<sup>139</sup> Por eso, en el epígrafe siguiente (Funcionamiento de los SPE) nos referimos a la diferenciación de las personas usuarias y su acceso a los SPE.

preocupación aún, el de larga duración, y no enfocarlo para “no perder fondos europeos” sea cual sea el resultado final en cuanto a la empleabilidad.

El carácter preventivo que exige la LE es fundamental en este ámbito. Por ejemplo, cada vez más trabajadores pueden verse afectados por la robotización del mercado laboral, corriendo el riesgo de exclusión que parece centrarse, desde el ámbito del diseño de las PAE, en colectivos concretos por edad, género u ocupaciones, aunque la digitalización y robotización afecta de forma general a todas las personas (incluso, en determinados sectores, a las más cualificadas), por lo que se requiere revisar el catálogo de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral<sup>140</sup> (Vallecillo, 2019, pág. 101).

En esta cuestión hay ya algunas propuestas. *IBA Global Employment Institute* (2017, pág. 40) se refiere a medidas de “fomento del empleo humano” ante esa robotización, como exigir la contratación de un número de personas, entendiendo que se trata de un colectivo especialmente vulnerable con respecto a los robots, aunque esto supondría determinados efectos negativos en los sectores de actividad más robotizados; es decir, el legislador, aunque ahora nos pueda parecer una incongruencia, debería encontrar la justificación concreta y precisa para la creación o el mantenimiento de los puestos de trabajo “humanos”, a fin de implementar ese tipo de medidas (Vallecillo, 2019, pág. 107).

Según Herrarte & Sáez (2015, pág. 127), los objetivos que se suelen atribuir a las PAE son: favorecer la calidad e intensidad de la búsqueda de empleo, facilitar la adaptación de los demandantes de empleo a los requerimientos del mercado laboral, fomentar la eficiencia de los procesos de cobertura de vacantes, y reducir las barreras a las que se enfrentan algunos colectivos más desfavorecidos para acceder al mercado laboral.

También debe ser un objetivo de las PAE “el fomento de una cultura de desarrollo de la carrera en los sistemas de educación y formación y en los servicios del empleo”, para promover la educación continua, lo que es importante en el nivel de empleabilidad (Conferencia Internacional del Trabajo, 2000, pág. 6). Asimismo, se consideró que las PAE deberían basarse en “acciones o actuaciones dirigidas a la recuperación, ante todo, de ese desempleo estructural (de activos desocupados de larga duración)”, con el fin de que regresaran a la población activa (Herrador, 2002, pág. 137). Por ello, la OCDE establecía en 1991 tres colectivos objetivos de medidas de activación (formación y programas de empleo): desempleados, inactivos y beneficiarios de ayuda social (págs. 137-138).

Andersen y otros (2009, pág. 9) detectaron que se ofrecían pocos servicios a grupos inactivos de personas cuando no estaban registradas como desempleadas:

---

<sup>140</sup> Se podría añadir también la dificultad de permanencia en el mercado laboral.



discapacitados, mujeres que se reincorporan al mercado laboral tras el parto, jóvenes sin formación o personas jubiladas anticipadamente, aunque fuera de forma involuntaria. Los autores se refieren a personas desempleadas, en general, cuando advierten que se trata de un colectivo cada vez más diverso, al que los SPE deberían proporcionar servicios adecuados, y distinguen entre los PLD y quienes experimentan intervalos cortos de desempleo (pág. 44).

Los objetivos que se marquen a cada PAE deben adecuarse al perfil real de sus destinatarios. En caso contrario, no se alcanzarán y la medida se mostrará totalmente ineficiente, con el correspondiente sobrecoste para las arcas públicas. En este sentido, podemos resaltar, por su carácter negativo, la baja participación detectada en el programa de GJ, que debería haber planteado la necesidad de estudiar mucho más en profundidad el colectivo destinatario, declarado como prioritario (no solo a nivel nacional) y al que, por lo tanto, se pretendía mejorar la situación laboral dotando al sistema de recursos legales, materiales y económicos. En el caso de los “Ninis”, hay que tener en cuenta que seguramente podemos diferenciar varios colectivos dentro del principal, como el de aquellas personas que ni estudian ni trabajan porque no están interesadas ni en una cosa ni en otra<sup>141</sup>.

De acuerdo con Cabasés y otros (2017, pág. 752), la evaluación de la GJ no fue muy favorable, pues se sobrevaloraron las expectativas iniciales como solución para las altas tasas de desempleo juvenil: no contribuyó a favorecer la estabilidad en el empleo, pero sí a la sobrequalificación de los trabajadores; por tanto, era difícil que se consiguieran los objetivos<sup>142</sup>.

A este respecto, hay que destacar que la UE modificó su punto de vista respecto a la utilización de incentivos a la contratación, pasando de criticarla a promoverla precisamente a partir de la Recomendación sobre la Garantía Juvenil, sin que pueda saberse si se trató de que no sabía qué hacer con el desempleo juvenil, o, lo que sería difícil de entender, de verdad cambió su visión (Morales, 2018, págs. 116-117)<sup>143</sup>.

Otro ejemplo, más reciente, en cuanto a la configuración de objetivos prioritarios en las PAE es el Plan Reincorpora-T 2019-2021<sup>144</sup>, organizado en función de dos dimensiones: el paro de larga duración y su prevención (actuar antes de que se llegue a tener la consideración de PLD), por lo que incluía tres grupos de objetivos en lo que denominaba colectivo diana, dos de personas PLD y uno en su dimensión preventiva:

---

<sup>141</sup> Por tanto, ni necesitan las medidas proyectadas ni las quieren.

<sup>142</sup> Podríamos decir que, en este caso, la aplicación de las medidas tuvo efectos adversos.

<sup>143</sup> Este tipo de incentivos pretenden el abaratamiento discriminado de la mano de obra, dirigiéndolos a la contratación, tanto indefinida como temporal, de los colectivos con menos posibilidades de inserción laboral, pero, como veremos posteriormente, no han dado los frutos esperados (Morales, 2018, pág. 116).

<sup>144</sup> A pesar de que el PAPE 2021 preveía un nuevo Plan Reincorpora-T, a la fecha de redacción del presente trabajo aún no se ha publicado.

- Como PLD consideraba a:
  - “Personas que han sufrido o sufren el paro durante 12 meses (360 días) en los últimos 18 meses”.
  - “Personas que hayan permanecido inscritas como demandantes de empleo no ocupadas en el Servicio Público de Empleo durante 180 días en los 9 meses inmediatamente anteriores, si son personas mayores de 45 años o si están inscritas como trabajadores agrarios”.
- Con carácter preventivo incluía a “todas aquellas personas que por su vulnerabilidad ante el empleo puede ser predecible una situación ulterior de paro de larga duración, como colectivos con 9 meses en paro en los últimos 18 meses mayores de 45 años y otras personas pertenecientes a colectivos especialmente vulnerables que se plantean a lo largo del Plan”<sup>145</sup>.

Los colectivos susceptibles de ser incluidos en este Plan, que se consideraban especialmente vulnerables y afectados por el paro de larga duración, pueden identificarse teniendo en cuenta factores de género (mujeres), edad (mayores de 45 años), educación (sin estudios de formación profesional o universitarios) o sector de actividad (gerentes y/o extrabajadores autónomos)<sup>146</sup>.

En este caso, la norma se basaba en una serie de datos estadísticos (incluso a nivel internacional) para fijar su foco en determinados colectivos por considerarlos en riesgo de exclusión del mercado laboral y, por lo tanto, también social, lo que implicaba dejar de lado a otros. Observamos tres cuestiones que se plantean en este epígrafe y que están relacionadas directamente: en primer lugar, no son suficientes los datos estadísticos (cuantitativos) para decidir si un colectivo debe ser prioritario; en segundo lugar, hay que tener muy en cuenta que la selección de unos colectivos deja fuera a otros; y, en tercer lugar, es imprescindible que las personas a las que se quiere ayudar estén en disposición de ser ayudadas, porque quieran incorporarse o mantenerse en el mercado laboral.

La importancia que se da a las PAE viene determinada por dos factores: primero, el esfuerzo realizado, o sea, el gasto público en PAE en relación con el PIB; segundo, su

---

<sup>145</sup> Páginas 36298 y 36299 del BOE nº 85 de 9/4/2019. Hemos copiado la redacción literal de la norma con el fin de llamar la atención sobre los criterios necesarios para tener la consideración de colectivo diana: solo se pide la inscripción como demandante de empleo en el segundo grupo, cuando las actuaciones del plan, en su mayor parte, debían ser puestas en práctica por los SPE. Sin embargo, más adelante, la norma específica que el Plan se dirige a personas en PLD que “estén inscritas en las oficinas públicas de empleo en búsqueda de una ocupación, así como aquellas personas que son potencialmente vulnerables por disponer de un empleo que no garantiza unos ingresos para llegar al umbral del SMI”. Lo que se podría interpretar en el sentido de que el requisito (para los dos grupos que no precisan inscripción) es estar en paro un tiempo determinado, pero para acogerse al Plan hay que estar inscrito (en ese momento).

<sup>146</sup> Página 36303 del BOE nº 85 de 9/4/2019. Los objetivos del Plan, que podrían asumirse como los objetivos de las PAE, pueden encontrarse en las páginas 36314 y 36315. Llamamos aquí la atención sobre el concepto de “inempleabilidad percibida” que se infiere del objetivo diez, en relación con los trabajadores desanimados.

intensidad: gasto público en PAE como porcentaje del PIB sobre la tasa de paro (Ayala y otros, 2016, pág. 187). Si se ponen en relación los datos para la UE de 2006 y 2013, España se situaba en una posición intermedia alta en cuanto a esfuerzo en 2006 e intermedia baja en 2013; por lo que respecta a la intensidad, mientras en 2006 España se situaba en una zona intermedia baja, en 2013 pasa a ser uno de los países con menor intensidad (solo superaba a Grecia, Rumanía, Eslovaquia y Letonia) (Ayala y otros, 2016, págs. 187-189).

Actualmente, el sistema de financiación de las PAE depende del grado de cumplimiento de unos objetivos cuantitativos, comunes para todas las CCAA, vinculado al rendimiento de las medidas y buscando la eficacia por consecución de resultados; las regiones deben rendir cuentas a priori y a posteriori (Hernández & Ramos, 2017, pág. 12 y 13).

España estaba situada, según los datos aportados por Eurostat correspondientes a 2012, en el grupo de países con mayor nivel de gasto teniendo en cuenta el porcentaje del PIB; sin embargo, si tomamos como referencia euros/persona, se comprueba que pasamos de 2500 € en 2007 a 944€ en 2012, con lo que se había alejado de la media comunitaria (Malo & Cueto, 2016, págs. 4-5)<sup>147</sup>.

### ***3.3.1.2.3 Evaluación de las Políticas Activas de Empleo***

En general, la evaluación de políticas debe diferenciar cinco niveles: medios para ejecutar las políticas propuestas, evaluar la realización de las medidas, evaluar los efectos de la aplicación de la estrategia política, evaluar la eficiencia y evaluar la satisfacción [Rossi & Wright (1977) en (Illanes, 2020, págs. 78-79)]. Las PAE, como cualquier otra política, necesitan ser evaluadas para saber si los programas que en ellas se diseñan e implementan producen algún efecto y ayudan a los trabajadores (Ayala y otros, 2016, pág. 190).

Además, dado que el coste de implementarlas es elevado, se considera fundamental que los programas destinados a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores estén sujetos a evaluación continua (De la Rica, 2015, pág. 6) y (Navarro y otros, 2018, pág. 27). Esta evaluación debe verificar la bondad y la eficacia del diseño, determinando si el tiempo y dinero han sido adecuadamente empleados, y habría de realizarse en una etapa temprana, en una intermedia y al finalizar, sin que el coste sea un obstáculo, ya que no suele superar el 1% del total asignado al programa (Alonso y otros, 2004, pág. 11).

---

<sup>147</sup> Ya en 2004 se comprobaba que España estaba a la cola de la UE en gasto *per cápita* de PAE, lo que se consideraba preocupante teniendo en cuenta que era uno de los países con la tasa de paro más elevada; asimismo, se alertaba sobre la falta de evaluación (Alonso y otros, 2004, págs. 15-18).

Eso debe permitirnos saber si la mejora se produce o no, de modo que para cada una de las medidas se pueda comprobar objetivamente si es eficaz y, en función del resultado, planificar y diseñar otras, teniendo también en cuenta qué colectivos son susceptibles de mayor atención. Para ello es imprescindible contar con información de los usuarios antes y después de la aplicación de la PAE, ya que, en caso contrario, “no podremos distinguir entre los efectos de la política sobre la empleabilidad y otros efectos sobre ésta que sean ajenos a dicha política activa y que, por tanto, no puedan ser atribuidos a esta” (García J. I., 2017, pág. 180).

La evaluación se presenta, así, como una herramienta de ayuda para el diseño, ejecución y mejora de los efectos e impactos de las PAE, por lo que no debería ser la última fase del proceso, sino que habría de estar presente en todas sus etapas, apareciendo ya en la fase de planificación; de esta forma suministra información tanto sobre los resultados de una política como sobre su proceso de elaboración, y sus conclusiones y recomendaciones servirán para planificar en el futuro. Por tanto, es importante para informar la toma de decisiones (Osuna & López, 2001, págs. 144-146), pues proporciona a los responsables algún tipo de valoración acerca de hasta qué punto los programas que han diseñado y llevado a cabo han alcanzado o están alcanzando los objetivos (Viñas, 2005, pág. 28).

La importancia de una evaluación continua sobre los programas destinados a la mejora de la empleabilidad no presenta dudas (Climent & Navarro, 2018, pág. 160)<sup>148</sup>, pero también se ha convertido en una necesidad, pues informa sobre los resultados de determinados servicios, retroalimenta el proceso de elaboración de las PAE, permite asignar servicios en función de la utilidad para sus destinatarios y facilita el rediseño de las intervenciones para mejorar los resultados (García J. I., 2017, págs. 217-218), aunque se reconoce que esos servicios pueden estar sujetos a sesgos de selección, algunos derivados de las propias decisiones al programarlos.

El Consejo Económico y Social (2015, pág. 43) considera que es imprescindible una evaluación completa y rigurosa de las PAE, lo que requiere un análisis tanto cuantitativo como cualitativo (Salas, 2018, pág. 238). Esta rigurosa evaluación no debe ceñirse a la mera comprobación de datos administrativos o estadísticos (Herrarte & Sáez, 2015, pág. 128)<sup>149</sup>.

La evaluación debe ser considerada como una combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, tanto de abajo arriba como de arriba abajo, lo que nos permitirá evaluar el impacto total de la política y el efecto de cada una de las medidas

---

<sup>148</sup> Según Creighton (1998), la empleabilidad no se utilizó en los primeros intentos de evaluación sobre las medidas de políticas activas, porque tampoco se incluía en las propias medidas (Creighton, 2007, pág. 40).

<sup>149</sup> En su estudio sobre algunas localidades de la Comunidad de Madrid, Navarro y otros (2018, pág. 88) detectan la implantación generalizada de sistemas de calidad en la gestión, así como indicadores de medición tanto de productos como de resultados, pero también una falta de evaluación del impacto de la política.

(Osuna & López, 2001, pág. 147). Se detecta que, en cuanto a la evaluación de las políticas, se suelen describir con gran detalle las realizaciones físicas y financieras pero las conclusiones son muy generales, en muchos casos de escasa utilidad para el apoyo a la toma de decisiones (Viñas, 2005, pág. 31).

En este sentido, no se considera suficiente evaluar las PAE según la ratio de personas que obtienen empleo sobre las que continúan en desempleo (después de participar en la medida). Al utilizar esta forma de evaluar, algunos expertos llegan a la conclusión de que las agencias privadas son más eficaces que los SPE, lo que no es así porque los mercados donde actúan son diferentes: en uno están los desempleados más empleables y en el otro los menos. “No se trata de competencia precisamente cuando reciben los mismos recursos para dedicarse a hacer frente a casos que unos, los privados, pueden escoger y otros, los públicos, no pueden, dado que son un servicio para todo tipo de personas en desempleo” (Navarro S. , 2018, pág. 294).

Viñas (2005, pág. 31 y 33), como hemos dicho, apreció que la evaluación de la política regional de la UE se basa en resultados materiales, por lo que concluyó que realmente existía una escasa cultura de la evaluación en las administraciones públicas. En el ámbito europeo, por una parte, los objetivos correspondientes al primer pilar del “proceso de Luxemburgo” (mejorar el acceso a un empleo de los trabajadores) fueron cuantitativos, y, por otra, se impusieron términos como adaptabilidad o flexibilidad (Alonso y otros, 2004, pág. 8).

El informe *Analysis of costs and benefits of active compared to passive measures*, realizado por las entidades Ecorys e IZA para la Comisión Europea, recopila diversos trabajos sobre la efectividad de las políticas activas y “pasivas” de empleo en el ámbito europeo, llegando a la conclusión de que los resultados deben interpretarse con cautela y de que es necesario mejorar la calidad de las evaluaciones para realizar un correcto diseño de las PAE, incluyendo evaluaciones *ex ante*, diseño de experimentos locales y consideración de resultados a corto y largo plazo teniendo en cuenta los efectos sustitución y peso muerto<sup>150</sup> (Herrarte & Sáez, 2015, pág. 129).

En esta línea, nosotros creemos que la cuestión debería centrarse en definir qué se considera beneficio por la aplicación de las PAE, pues la mejora de la empleabilidad de cada participante en los programas no es el único, deben tenerse en cuenta también su influencia positiva sobre la sociedad en general, debida a la mejora en la oferta de mano de obra, el aumento en la productividad de los futuros trabajadores, que aumentará sus probabilidades de contratación, y el incremento del bienestar que supone para muchas personas, sobre todo en cuanto a su autoestima.

---

<sup>150</sup> Los veremos más adelante.

### **3.3.1.2.3.1 Los elementos de la evaluación**

Según García J. I. (2017, pág. 180), para evaluar la eficacia de las PAE debemos contar con unos indicadores que permitan analizar cómo mejorar la empleabilidad de los demandantes de empleo, así como con información de los beneficiarios y un grupo de control, antes y después de la aplicación de la política activa<sup>151</sup>. Contar con buenos indicadores que nos permitan realizar una correcta valoración de las medidas (tanto de las realizadas como de las que se están realizando) también es importante para optimizar un sistema de seguimiento (Osuna & López, 2001, pág. 152).

Dos son, en general, los elementos que fundamentan una adecuada evaluación de los programas dirigidos a los desempleados (De la Rica, 2015, págs. 6-7):

- Definir claramente el objetivo del programa para medir adecuadamente el resultado. En general, el concepto de éxito del programa viene determinado por el hecho de acceder a una colocación, pero esto presenta muchos matices: qué tiempo ha de transcurrir desde el final de la intervención, tipo de empleo encontrado, etc.
- Observación del individuo participante (su situación laboral) antes y después de la aplicación de la medida, es decir, comparar su trayectoria laboral tras la intervención y sin ella<sup>152</sup>.

La obtención y el tratamiento de los datos también deben ser rigurosos, lo que parece resultar difícil. Sirva de ejemplo la siguiente reflexión de Blanch (1990, pág. 268)<sup>153</sup>, refiriéndose a la comparabilidad de las tasas de paro de distintos países, donde afirmaba respecto de la española:

*Resultaría ingenua una consideración de la tasa de paro que hiciera abstracción de la complicidad no disimulada entre los interlocutores sociales, tanto a la hora de dramatizar el problema del paro como a la de desdramatizar el del empleo sumergido de los parados registrados, en un momento donde la administración lo ignora/tolera (relativamente), los*

---

<sup>151</sup> Cuando nos referimos a evaluación teniendo en cuenta un grupo de tratamiento y otro de control, lo hacemos técnicamente: los beneficiarios de la política se comparan con no beneficiarios que tienen las mismas características (Malo & Cueto, 2016, pág. 2).

Según los define el glosario del informe de la AIREF (2019, pág. 119), el grupo de tratamiento sería un “grupo de personas participantes en una política activa de empleo y cuyos resultados se comparan con los del grupo de control (que no recibió tal política activa) para evaluar las diferencias atribuibles a la política activa”; mientras el grupo de control sería un “grupo de personas no participe en una política activa de empleo y por el cual se realiza una comparación con el grupo de tratamiento para una posible evaluación”.

<sup>152</sup> Evidentemente, una de las dos situaciones no se puede observar (o ha participado o no ha participado), por lo que se recurre a situaciones “contrafactuales”, diferenciando en la investigación, como venimos diciendo, el grupo de control y el de tratamiento (De la Rica, 2015, pág. 7).

<sup>153</sup> Más reciente es la afirmación, en el mismo sentido, de Martín (2015, págs. 5-6) sobre la dificultad para comparar datos de distintos países, debido a que hay medidas que se incluyen y otras no, aunque entre las primeras haya algunas que no sean propiamente PAE y entre las segundas otras que sí lo son.

*sindicatos lo minimizan y muchas empresas, al tiempo que lo denuncian, le sacan partido.*

*(...)*

*La actualmente vigente jerga oficial sobre el paro no constituye el mejor instrumento para facilitar la comprensión de este fenómeno, sino más bien para enmascarar su naturaleza y, en consecuencia, para dificultar los ensayos de intervención operativa y eficaz sobre el mismo.*

Y termina su argumentación refiriéndose, precisamente, a la evaluación (págs. 268-269)<sup>154</sup>:

*Todo lo cual da una idea de lo que puede, debe y suele ocurrir en la práctica cuando los debates y las actuaciones, las políticas y los programas sobre el paro/desempleo están basados en análisis y discursos elaborados a base de términos universales, conceptos abstractos y supuestas lógicas transituacionales y ahistóricas. Más concretamente, sugiere las graves consecuencias prácticas que puede acarrear un desfase entre los respectivos ritmos de evolución del hecho social del paro registrado (de su naturaleza, causas y consecuencias reales, vías de entrada y modos de salida del mismo, protagonistas típicos, significado personal y social de la experiencia, etc.) y las categorías ideológico-políticas con que es analizado, evaluado y tratado. De paso, sugiere que lo aportado en este libro es, asimismo, arqueológico, relativo, contingente y perecedero. Y que, no obstante, es ofrecido como material de referencia para un ejercicio intelectual sobre el que basar las explicaciones y las tomas de decisiones a que hubiere lugar.*

Bajo nuestro punto de vista, establecer un sistema para la valoración de la empleabilidad en el SPE que permita asignar a las personas beneficiarias de las PAE distintos servicios, incluidos en sus itinerarios personales de empleo, desde que se inscribieron por primera vez, podría utilizarse también como indicador para la evaluación de los programas (Román & Centella, 2016, págs. 56-57). De esta forma, el SPE puede diseñar, desarrollar y aplicar las medidas extraídas de dichos itinerarios, algunas seguramente innovadoras, o, en su caso, derivar a algún colectivo a medidas distintas de las de PAE (pág. 68). El sistema permite saber si cada acción ha sido efectiva o no por la diferencia entre el valor inicial de la empleabilidad y el que alcanza tras la aplicación.

---

<sup>154</sup> A pesar de que el autor considera estas reflexiones “perecederas”, creemos no equivocarnos si afirmamos que, después de 30 años desde su publicación, tienen plena vigencia.

### **3.3.1.2.3.2 Formas de evaluación**

Los efectos que pueden producir las PAE son los que afectan directamente a los agentes económicos individuales (nivel microeconómico), por lo que se evalúan programas concretos, intentando determinar cómo han sido los resultados obtenidos por sus participantes; para ello existen técnicas microeconómicas y herramientas muy especializadas desarrolladas por economistas laborales y económetras (Ayala y otros, 2016, pág. 191). El problema, sin embargo, es doble, porque, en primer lugar, las evaluaciones microeconómicas no pueden tener en cuenta adecuadamente posibles efectos indirectos, y, en segundo, para conocer el efecto neto sobre los individuos es necesario contar con un grupo de control para comparar los resultados del grupo participante en el programa (grupo tratado o de intervención), lo que no es siempre posible; esta segunda cuestión se resuelve utilizando procedimientos experimentales o cuasiexperimentales, según la selección del grupo de control sea aleatoria o se trate de un grupo de comparación de características similares al de intervención, respectivamente<sup>155</sup>.

No obstante, Alonso y otros (2004, págs. 10-11) especifican que la evaluación puede realizarse tanto a nivel microeconómico como macroeconómico, y que, aunque en ambos se compara el grupo de tratamiento con el de control, a escala micro la base está compuesta por datos individuales o desagregados, y se mide el efecto del programa sobre la probabilidad de salida del paro o sobre la calidad del empleo y salarios, mientras a escala macro se relacionan variables agregadas que representen el comportamiento del mercado de trabajo con indicadores del grado de intensidad de los programas: por ejemplo, tasa de empleo, de participación o de paro, con número de trabajadores cubiertos o gasto por trabajador.

En el caso de evaluación micro, los evaluadores suponen que el programa no tiene efectos indirectos sobre el conjunto de la economía, mientras la macro ha de adoptar un criterio de equilibrio general –efectos sobre el resto de la economía– (Alonso y otros, 2004, págs. 10-11).

Por otra parte, como hemos dicho, al realizar la evaluación como un experimento se considera que las personas pertenecen al grupo de control o al de tratamiento aleatoriamente (la utilización de este procedimiento ha aumentado en los últimos años); las metodologías estadísticas que se pueden aplicar a los datos disponibles permiten hacer interpretaciones como si los resultados fuesen el fruto de comparar a beneficiarios con un grupo de control definido, precisamente, mediante un

---

<sup>155</sup> En el trabajo que referenciamos se afirma que las evaluaciones microeconómicas son relativamente numerosas en España, y se centran en tres líneas: programas de formación para desempleados, servicios públicos de orientación e intermediación laboral, programas de incentivos y subvenciones a la contratación (pág. 191).



experimento, y así pueden utilizarse para medir el impacto que tiene la política concreta (Malo & Cueto, 2016, pág. 2).

Es decir, en el enfoque experimental se escoge aleatoriamente a individuos con determinados requisitos para participar en el programa y al resto no se les ofrece ninguna medida. El problema que presenta este tipo de estudios es que no resulta fácil de implementar a los responsables de las PAE porque restringe el acceso a los programas de personas que también cumplían los requisitos para ello (De la Rica, 2015, págs. 7-10).

También se pueden realizar estudios observacionales (cuasiexperimentales), donde se cuenta con datos de individuos que participaron y otros que no lo hicieron, pero la decisión de hacerlo queda fuera del control del evaluador, dependiente, en general, de la decisión individual del desempleado que cumple los requisitos de acceso (De la Rica, 2015, págs. 7-10)<sup>156</sup>. El problema que presenta este tipo de estudio es el denominado “sesgo de selección” entre el grupo de tratamiento (quienes participaron) y el de control (los que decidieron no participar), porque las razones que los llevaron a tomar su decisión pueden condicionar los resultados del estudio (por tanto, sesgar la evaluación del programa). Las estrategias más utilizadas son (De la Rica, 2015, págs. 7-10):

- Emparejamientos exactos (*matching*): se trata de comparar la trayectoria laboral de individuos emparejados, entendiendo por tal la relación entre sujetos del grupo de tratamiento y el de control que son muy parecidos en función de las variables observables. De esta forma se consigue aislar la influencia que ejerce la decisión de participar en el programa o no.
- Comparaciones individuales Antes–Después de una intervención: como indica el enunciado, se trata de comparar el resultado para el grupo de tratamiento en un momento anterior a este y en otro posterior, por lo que no se requiere grupo de control.
- Estimación Diferencia–en–Diferencias (DD): Se trata de comparar los cambios ocurridos en la media agregada de la variable resultado a medir en un momento anterior y en otro posterior al tratamiento, tanto para el grupo de tratamiento como para el de control.

Climent & Navarro (2018, pág. 161) afirman que para evaluar las PAE los programas utilizados se basan fundamentalmente en estudios observacionales, comparando datos de la población participante con los de la no participante, cuyo déficit más acusado es “el sesgo de los datos manejados para realizar las comparaciones, que comprometen la validez y fiabilidad de los resultados”; los estudios experimentales se

---

<sup>156</sup> Para ampliar información sobre el enfoque experimental y cuasiexperimental, ver también Alonso y otros (2004, págs. 11-14), que aportan información sobre la metodología econométrica común a ambos. En concreto, realizaron un estudio cuasiexperimental para analizar dos políticas: varios programas de formación del antiguo INEM (año 2000), y eficacia de la contratación temporal entre 1997 y 2001.

utilizan menos pero tienen mayor poder predictivo: el impacto de la medida se evalúa comparando las situaciones laborales del grupo de control y del experimental transcurrido un cierto tiempo.

### **3.3.1.2.3.3 La evaluación en España**

En España sufrimos la ausencia de evidencia experimental, lo que supone una grave limitación, y “las evaluaciones cuasi–experimentales están concentradas en muy pocas comunidades autónomas” (Malo & Cueto, 2016, pág. 14)<sup>157</sup>. Aunque no es una práctica habitual en nuestro país, se pueden mencionar algunos trabajos sobre programas particulares, como, por ejemplo, los de Alba (1999), Dolado & Felgueroso (1997), Kugler y otros (2003), Arellano (2005, 2010), García & Rebollo (2009), citados en Alonso y otros (2004, pág. 19) y De la Rica (2015, pág. 20); también debemos destacar aquí el Informe sobre las PAE de 2018 elaborado por la AIReF (2019).

La evaluación rigurosa *ex ante* y *ex post* de las PAE “sigue siendo uno de los retos pendientes más importantes de las administraciones españolas” (Doménech y otros, 2018, pág. 139). Jansen (2016, págs. 15-16), respecto a la evaluación de las PAE en España, nos aclara:

*Dada la falta de evaluaciones rigurosas que midan el impacto causal de las políticas activas en España, tenemos que confiar principalmente en la evidencia internacional. Esta revisión incluye cuestiones como los beneficios derivados de la creación de ventanillas únicas (en las que un solo empleado de los SPE decide sobre todos los aspectos relevantes de apoyo a un desempleado, incluidas las prestaciones), el impacto de la carga de trabajo de los orientadores (“case workload”) en las tasas de salida del desempleo, la eficacia relativa de los servicios públicos y privados de empleo, y la medición del impacto causal de las políticas activas de empleo sobre las oportunidades de encontrar trabajo de los parados de larga duración.*

Inmediatamente después afirma que “no está siempre claro cómo la evidencia de otros países puede ser trasladada al contexto español”<sup>158</sup>, y resalta la importancia de los orientadores (*job coaches*)<sup>159</sup>. Para estudiar la posibilidad de replicar directamente

---

<sup>157</sup> Se ha propuesto en el Congreso la creación de una Agencia Estatal de Evaluación de las PAE, entendiendo que es necesario no solo saber cuánto se gasta sino cómo y en qué (Del Campo, 2017, pág. 3).

<sup>158</sup> En el epígrafe “Funcionamiento de los SPE” recogemos ejemplos que pone el autor para comprobar cómo se trabaja con agentes privados en otros países europeos, se entiende que traspasándoles el dinero público.

<sup>159</sup> En cuanto a los orientadores, García J. I. (2017, pág. 205) cree que se debería rebajar la carga de trabajo para aumentar el número de sesiones con los desempleados tutorizados, y recomienda “realizar un trabajo exhaustivo de coordinación con personal del SPE especializado en su diseño (*de las PAE*) e

medidas entre distintos países, es necesario un análisis previo de las condiciones sociales, económicas, culturales y legislativas de cada uno de ellos (González-Blanch y otros, 2017, pág. 204). La evidencia es que políticas exitosas en países nórdicos luego han fracasado en los del sur, lo que puede deberse a las condiciones sociales o, simplemente, a que se hizo una mala copia de las mismas.

En el trabajo de Malo & Cueto (2016, pág. 9) que citábamos al principio del epígrafe, podemos encontrar algunos resultados que se venían teniendo en cuenta para evaluar las medidas de PAE en España:

- Conseguir un empleo fue el impacto más evaluado; la probabilidad de tener un empleo tras pasar la política activa se evaluó en 55 ocasiones.
- La transición a un empleo durante un cierto lapso de tiempo se analizó en 51 evaluaciones.
- En función de la base de datos que se utilizaba, también se tuvo en cuenta el período trabajado o en desempleo tras la política activa.

No obstante, los autores se preguntan si un incremento de entre 5,6 y 6 puntos porcentuales sobre la probabilidad de acceder a un empleo debe considerarse un impacto grande o pequeño de las políticas de formación e intermediación, y afirman que habría que tener en cuenta también (como hemos visto) un análisis de coste–efectividad.

La AIREF (2019, pág. 6) nos advierte en su informe, antes de entrar en materia, de que no pudo contar con datos suficientes ni de calidad, así como de que fue imposible “la evaluación completa de la eficacia de las políticas activas por comunidad autónoma”, por lo que decidió evaluar el PREPARA y el servicio de diagnóstico individualizado (orientación profesional) de Aragón<sup>160</sup>. El informe concluye:

- Se pone en cuestión el gasto en PAE y se resalta que es necesario identificar los programas, servicios e itinerarios más eficaces para asignar eficientemente los recursos públicos.
- Los objetivos de reparto de fondos no están bien definidos; se han ido cambiando sin valorar su eficacia.
- Insuficiente trazabilidad del gasto.
- En España no se evalúan los resultados de las PAE y “se conoce muy poco acerca de su eficacia, cuando es un elemento clave en el diseño de la política”.

---

implementación en las oficinas de empleo”, con el fin de entender mejor el contenido de las PAE a evaluar teniendo en cuenta su impacto sobre la empleabilidad.

<sup>160</sup> El servicio 14A, actualmente con el código 111, que usan los orientadores profesionales para identificar aquella actuación que se realiza con los demandantes de empleo para elaborar el perfil del usuario y clasificarlo en función de su empleabilidad (art. 8.2.a) del RD /2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo). En función del resultado, se decide si diseñar un itinerario personalizado para el empleo o no.

- Los datos y sistemas de información son heterogéneos y de poca calidad, por lo que no se puede realizar un análisis completo.

Como no podía ser de otro modo, a la vista de estas conclusiones, una de las propuestas que realiza la AIReF (pág. 8) es: “Incorporar la evaluación como práctica habitual para poder tomar decisiones basadas en la evidencia. Poner el foco en la eficacia de las PAE: que la orientación y la formación mejoren la empleabilidad de los individuos”.

El informe, más concretamente, detectó que se hacían evaluaciones parciales, sin contrastar los resultados *ex ante* y *ex post*, por lo que cree fundamental contar con “un sistema de indicadores globales y una metodología contrastada para la medición de la eficacia y eficiencia” (pág. 109).

#### **3.3.1.2.4 Resultados de las Políticas Activas de Empleo**

Por su claridad sobre la obtención de resultados y establecimiento de objetivos de las PAE por parte de la OCDE y Eurostat, transcribimos la reflexión de Martin (2015, pág. 5):

*La OCDE y Eurostat han recopilado y publicado datos comparables sobre políticas del mercado laboral durante más de dos décadas. Estos datos son ampliamente utilizados por los analistas y los responsables políticos. Pero es importante comprender los conceptos clave utilizados para incluir o excluir medidas específicas en la base de datos. El primer y más importante criterio para la inclusión es que cubre programas financiados con fondos públicos. El segundo criterio clave para la inclusión en la base de datos es que la medida debe estar dirigida a un grupo específico de personas que están en riesgo en el mercado laboral.*

Jansen (2016, pág. 61) nos ofrece un resumen de los resultados que distintas PAE han obtenido en España:

*La asistencia para la búsqueda de empleo y la imposición de sanciones por el incumplimiento de sus obligaciones por parte de los desempleados son las dos políticas que producen los mayores efectos a corto plazo, pero estos efectos positivos tienden a desaparecer con el tiempo<sup>161</sup>. Por el contrario, la formación y los incentivos económicos para el empleo en el sector privado tienen un menor impacto en el corto plazo, pero impactos más grandes en el medio y largo plazo. Por último, el empleo del sector*

---

<sup>161</sup> Se considera la imposición de sanciones una PAE más y se vincula a la orientación profesional (asistencia para la búsqueda de empleo). Es decir, según el autor, la aplicación de sanciones es efectiva como medida de activación.

*público produce los peores resultados con impactos no significativos o negativos en los tres horizontes de tiempo.*

También nos facilita un desglose del gasto que han supuesto estas PAE (págs. 32-33):

*España suele gastar una parte relativamente grande de su gasto total de las PAE en incentivos a la contratación y relativamente poco en medidas de formación. En 2008 los incentivos económicos para el empleo en el sector privado ascendieron al 0,23% del PIB, lo que equivale a más de un tercio del gasto total en políticas activas.*

*(...)*

*El uso de incentivos a la contratación se racionalizó considerablemente entre 2011 y 2013. Durante este período de tiempo, el gasto en este tipo de incentivos económicos se redujo al 0,07% del PIB, o una sexta parte del gasto total en PAE en ese año. Sin embargo, una vez más se observa una reversión de las tendencias en los últimos años debido a la introducción a gran escala de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social para los empleados con contratos permanentes<sup>162</sup>.*

*La segunda partida presupuestaria que sufrió severos recortes en los últimos años es la financiación de programas de formación. Durante el período comprendido entre 2011 y 2013 los fondos públicos para la formación se redujeron del 0,19% del PIB en 2011 al 0,12% del PIB en 2013. Esta cifra es algo superior a la media de la OCDE (0,14%) pero una vez que se corrige por el número de personas dispuestas a trabajar, España cae a las posiciones inferiores de la OCDE.*

Al respecto de la financiación de las PAE, Ayala y otros (2016, págs. 189-190) llaman la atención sobre la importancia de considerar no solo los recursos destinados a ellas, sino también su composición: España dedicaba, a la fecha de este trabajo<sup>163</sup>, un 34% del gasto a incentivos a la contratación, un 10% a empleo protegido y creación directa de empleo y un 18% a incentivos al autoempleo. Partiendo de la base de que,

---

<sup>162</sup> El RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre (BOE nº 314, de 29/12/2018), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, derogó, con efectos de 1/1/2019, un número importante de incentivos a la contratación: apoyo al emprendedor, tiempo parcial con vinculación formativa, contratación de jóvenes por microempresas y autónomos, nuevos proyectos de emprendimiento, primer empleo joven y contratos en prácticas.

<sup>163</sup> Con pequeñas variaciones, derivadas de algunas directrices europeas, y a pesar de los cambios de gobierno, España continuó esta misma línea de reparto del gasto en PAE. Se espera que el presupuesto para PAE aumente con los fondos europeos provenientes de las medidas anticrisis, por lo que quizá la distribución pueda variar. Quizá alguna medida pueda considerarse innovadora, aunque no parece que este sea el camino por el que se ha optado.

como advirtió Eurostat, las cifras aportadas por casi todos los países tienen un grado de confianza bajo, los autores realizan una comparativa de España con Alemania y Finlandia: la primera gasta más de las tres cuartas partes en servicios de empleo y en formación, mientras la segunda dedica más de la mitad del presupuesto a formación.

Así, España se diferencia por tres cuestiones: mucho peso de las medidas para creación de empleo, bajo gasto en servicios públicos de empleo y un gasto relativamente modesto para formación profesional; por tanto, concluyen los autores, el modelo español de PAE no se caracteriza ni por la orientación profesional ni la recualificación, sino por los incentivos al empleo asalariado o al autoempleo.

Otro aspecto que se resalta en el trabajo que estamos mencionando es el de la participación de los demandantes de empleo en las PAE (también tomando cifras de Eurostat, que excluyen las acciones de orientación y búsqueda de empleo): de 2006 a 2010 se produjo un descenso desde 3,2 millones de participantes a menos de 3 millones, pero en 2013 este número se quedó en 1,8 millones. Al dividir por el número de demandantes de empleo, la reducción toma tintes dramáticos: un 107% en 2006, un 54% en 2010 y un 29% en 2013.

Uno de los trabajos más importantes en el terreno de la evaluación de PAE es el de Malo & Cueto (2016), que realiza la primera revisión sistemática (metaanálisis) de las evaluaciones de PAE con grupo de control disponibles en España: la revisión incluye 12 investigaciones con un total de 144 evaluaciones, y distingue entre formación, orientación e intermediación laboral e incentivos a la contratación (Ayala y otros, 2016, págs. 193-194). La conclusión es que, en promedio, las PAE sirven para mejorar las perspectivas de empleo, pero hay situaciones que pueden provocar un resultado nulo; y cabe resaltar que “las acciones formativas y la intermediación aumentan hasta 5-6 puntos porcentuales la probabilidad de acceder a un empleo, mientras que los incentivos a la contratación lo hacen en menos de 4 puntos porcentuales”.

En el trabajo de Cebrián & Moreno (2015, pág. 147) encontramos la siguiente reflexión en cuanto a medidas dirigidas a menores de 30 años: “Cabe preguntarse si las políticas activas puestas en marcha recientemente por el gobierno español, que requieren de un importante esfuerzo presupuestario, son las más adecuadas para mejorar la empleabilidad y estabilidad de los jóvenes”. Y es que las evaluaciones de las PAE arrojan resultados muy distintos dependiendo del tipo de programa, de la medida concreta y del país donde se llevan a cabo

El Consejo Económico y Social (2015, págs. 42-43) hizo hincapié en la relación de las PAE con las “políticas pasivas” y alcanzó las siguientes conclusiones, tras estudiar los resultados de las reformas introducidas durante la crisis económica de 2008:

- Las reformas han identificado distintos colectivos de personas que deberían ser destinatarias de las medidas de PAE, pero no se ha “conseguido reforzar la

empleabilidad de los beneficiarios, ni evitar el riesgo de pobreza y exclusión social entre buena parte de ellos”.

- “Resulta complejo valorar adecuadamente las ayudas asistenciales y los programas de refuerzo de la empleabilidad de que son objeto sus beneficiarios. Y ello porque cabría esperar una relación directa entre la eficacia de ambas medidas que no ocurre en la realidad, dado que en la práctica se articulan de forma independiente”.
- En el caso de personas beneficiarias de las ayudas (vertiente asistencial), “las actuaciones deberían partir de una coordinación con los servicios sociales (...) que permitiera diferenciar e intensificar las iniciativas de políticas activas de empleo en función de las necesidades de los distintos beneficiarios”.
- Sería necesario reordenar los subsidios asistenciales y superar la diferencia entre PAE y de inclusión social (acompañamiento social de carácter integral).
- “En todo caso, todas las actuaciones desarrolladas, tanto las de carácter general como las orientadas a colectivos específicos requieren de una valoración sobre el alcance de las mismas en la línea con los objetivos pretendidos, y a este respecto es necesario poner énfasis una vez más en la importancia de la evaluación continuada y rigurosa de las políticas activas de empleo, más allá del mero seguimiento de los indicadores de gestión”.

Por su parte, el trabajo de Kluve (2010) analiza la efectividad de las PAE de 19 países de la Eurozona, basándose en 137 evaluaciones, desde finales de los años 70 hasta el 2006, realizadas en 96 estudios académicos, teniendo en cuenta el impacto de cada programa sobre la empleabilidad (negativo, no significativo, positivo), y los resultados se pueden resumir de la siguiente manera (De la Rica, 2015, págs. 22-23) y (Sarasa, 2018, pág. 220):

*Confirman que los programas que tienen un impacto más positivo sobre la empleabilidad de los parados son los de Orientación y Seguimiento y los de subsidios al sector privado. Por detrás de éstos, se encuentran los de formación, para los que no se encuentra un impacto significativamente positivo. De hecho, en media la probabilidad de encontrar trabajo tras programas de Seguimiento y Control o tras subsidios al sector privado es entre 30 y 50% mayor que tras programas de formación. Por último, los programas de creación pública directa de empleo son los que arrojan un balance más negativo para la empleabilidad de los parados una vez que la creación directa de empleo cesa.*

Continuando con resultados a nivel europeo, hay que resaltar que, en materia de activación, los países con mayor número de medidas identificadas en el estudio sobre las PAE en la UE realizado por González-Blanch y otros (2017, págs. 192-193 y 201) son los del este, los nórdicos y los continentales, mientras los de menor relevancia son los

anglosajones y los del sur. Las medidas se han dirigido fundamentalmente a los desempleados de larga duración y a los jóvenes.

Las buenas prácticas, según el análisis realizado, se centraron en información, orientación, motivación, asesoramiento, búsqueda de empleo y determinación de itinerarios individuales personalizados de inserción. En materia de eficacia de la intermediación laboral, los países más relevantes han sido los del este, y los que contaban con menos medidas los anglosajones, continentales, sur y nórdicos<sup>164</sup>. En materia de abandono escolar, los países del sur también son los de menor relevancia. Es decir, tanto en activación como en intermediación y abandono escolar nuestro país cuenta con pocas medidas de activación, en relación con el total de los miembros de la UE.

En general, el estudio concluye que los países del Este y el Sur destacan en las subvenciones y ayudas, sobre todo para jóvenes, los países continentales en las de emprendimiento y formación profesional, en este caso de los jóvenes, los nórdicos en las medidas de activación de desempleados de larga duración, y los anglosajones en las de educación para jóvenes y estudiantes (págs. 203-204). Este tipo de estudios puede considerarse propiamente una evaluación, cuyos resultados nos proporcionan una visión sobre a qué políticas o a qué medidas dan importancia los distintos países.

Por último, hay que tener en cuenta que se han detectado efectos que repercuten negativamente en los resultados de las PAE. Martin & Grubb (2001) se refieren a dos intentos importantes de evaluación sobre la efectividad de las que se conocieron como Medidas Activas del Mercado Laboral (Reino Unido), algunas financiadas por la Comisión Europea y otras por la OCDE, pero se vieron obstaculizados por carecer de evaluaciones fiables; *Cambridge Policy Consultants* (1996) llegaron a identificar efectos como el peso muerto o sustitución, e intentaron medir los costes por resultados (Creighton, 2007, pág. 40).

En general, los efectos negativos se pueden diferenciar de la siguiente manera:

- En la vertiente del empleador, bloqueo (reducción del esfuerzo de búsqueda de empleo), peso muerto (mismo resultado con y sin las medidas), sustitución (cambio de trabajadores por acceso a ayudas) y desplazamiento (desigualdad de competencia de las empresas que no pueden acceder a las ayudas).
- En la vertiente del mercado, de acuerdo con Calmfors y otros (2001), Kluge (2010) y Ecorys & Iza (2012), diversos tipos de sesgos, entre ellos el de selección: dificultad de apreciar la capacidad individual o la voluntad de trabajar de los potenciales beneficiarios (Herrarte & Sáez, 2015, pág. 128); el efecto *lock-in* o encerramiento que “hace referencia a la menor probabilidad de salida del

---

<sup>164</sup> En el trabajo referenciado se agrupan las 579 medidas en 10 clúster; recúrrase a su lectura para comprobar la relevancia de cada una.



desempleo que se produce mientras se participa en un curso o programa de empleo y que impide buscar empleo de forma activa (ver, por ejemplo, Wunsch, 2016)” (García J. I., 2017, pág. 205), debido a que los trabajadores que se encuentran en programas de empleo tienden a buscarlo con menos intensidad, aumentando la presión salarial (Alonso y otros, 2004, pág. 10). Este “efecto de presión salarial” se produce porque disminuye el coste de ser despedido cuando los trabajadores pueden acceder a programas de empleo subsidiados, lo que “aumenta la presión salarial y, por tanto, se reduce el empleo”.

A continuación, resumiremos los resultados de distintos programas de PAE y algunas propuestas de mejora.

#### **3.3.1.2.4.1 El empleo público, los incentivos a la contratación y las ayudas al autoempleo y el emprendimiento**

Los programas destinados a la creación de empleo en organismos públicos no se consideran efectivos, en general; Lalonde (1986), Heckman y otros (1999), Khandker y otros (2010) y Card y otros (2010) afirman que “la experiencia muestra que la mayoría de los puestos de trabajo creados a través de este tipo de programas suelen tener un producto marginal bajo” (Herrarte & Sáez, 2015, pág. 129). Al mismo resultado llegó Martin (1998) en su análisis sobre estudios internacionales (Alonso y otros, 2004, pág. 20).

Kluge (2010), por su parte, concluye que la creación directa de empleo público es la que tiene menor eficacia, entre otros motivos porque “crean empleos de baja productividad (Martin & Grubb, 2001)” (Sarasa, 2018, pág. 220). De la Rica (2015, págs. 26-27) y González-Blanch y otros (2017, pág. 178) consideran que se trata de “redes de seguridad efectivas” en el corto plazo para “aliviar el desempleo”, pero a largo plazo producen, siguiendo a Betcherman y otros (2004), efecto *lock-in*.

Sin embargo, desde otro punto de vista, se considera que esos mismos programas de empleo público obtienen buenos resultados porque permiten “a los gobiernos redistribuir riqueza de regiones con alto nivel de renta a regiones con niveles de renta más bajos de una forma *poco visible*, en comparación, por ejemplo, con la imposición, lo que hace que los costes políticos sean mucho más reducidos” (Rodríguez & Camacho, 2009, pág. 150).

Por otra parte, las investigaciones, en general, demuestran que los incentivos a la contratación dirigidos a colectivos amplios de trabajadores generan fuertes efectos de peso muerto (por no estar bien orientados) y efectos sustitución (Cebrián & Moreno, 2015, pág. 155), (De la Rica, 2015, págs. 26-27), (Jansen, 2016, pág. 32), (Ayala y otros, 2016, pág. 193), (González-Blanch y otros, 2017, págs. 177-178) y (Morales, 2018, pág. 117). En el colectivo de jóvenes menores de 30 años los incentivos económicos no aumentan significativamente la probabilidad de acceder a un contrato indefinido

bonificado, la probabilidad de conseguir un indefinido de cualquier tipo es mayor a través de una conversión, curiosamente si no está bonificada, que si se pretende acceder desde el inicio (Cebrián & Moreno, 2015, pág. 147); respecto a estos contratos iniciales, los indefinidos ordinarios (sin beneficios en la cotización) son más estables que los bonificados (pág. 149).

De hecho, en su investigación, Malo & Cueto (2016, pág. 13) llegan a la conclusión de que “los incentivos a la contratación no parecen merecer el gran peso presupuestario que han recibido a lo largo de la expansión económica”. En este mismo sentido, García & Rebollo (2007) encontraron efectos positivos muy pequeños (cerca de cero) sobre la probabilidad de acceder a un empleo indefinido de los trabajadores parados, que, además, se concentraban en ciertos colectivos, como mujeres de mediana edad y jóvenes; otros trabajos también han detectado que los contratos bonificados de fomento de la contratación indefinida son menos estables que los indefinidos ordinarios y que los de conversión de temporales en indefinidos (Ayala y otros, 2016, pág. 193).

Este tipo de incentivos se basan en flexibilizar la entrada en el mercado laboral, tratando de conseguir la inserción a través de determinadas modalidades contractuales, pero, en la mayoría de los casos, la contratación es precaria: temporal o incluso recurriendo a los contratos formativos que, en la práctica, no se ejecutan como tales, de forma que se termina prolongando la temporalidad combinada con períodos de desempleo (Morales, 2018, pág. 117).

En cuanto a las ayudas para el autoempleo y el emprendimiento, de los estudios efectuados por Kelly y otros (2002), Künn (2012) y Cazes y otros (2009), así como del informe *European Commission* (2014a), se desprende que pueden aumentar la competencia y la productividad, aunque parecen limitarse a unos colectivos específicos (hombres jóvenes con niveles relativamente altos de educación) y “pueden generar efectos de peso muerto importantes al incentivar nuevas empresas que hubieran sido creadas igualmente sin subsidios”; para considerar la creación de empleo, habría que evitar “los autónomos por necesidad que no encuentran un trabajo apropiado y los falsos autónomos” (González-Blanch y otros, 2017, pág. 178).

Morales (2018, págs. 121-122) observa que tanto empresarios como autónomos tienen dificultades para conseguir financiación, y por ello se implementan medidas como la reducción en la carga fiscal y de SS, pero considera que no han tenido éxito. Entiende que sería necesaria una reducción general de los costes de SS para las empresas, y promover un cambio de modelo productivo aprovechando los nuevos yacimientos de empleo.

#### **3.3.1.2.4.2 La formación para el empleo**

El papel de la formación en la mejora de la empleabilidad puede ser muy importante. No obstante, cuando hablamos de formación en el ámbito del empleo es

inevitable mezclar la específica (ocupacional) con la general (reglada), lo que puede provocar resultados erróneos. Por tanto, aun reconociendo que tienen fuertes nexos que las hacen complementarias, debemos diferenciar una y otra.

Los resultados de la formación, desde el punto de vista educativo en general, no parecen ser buenos, lo que puede deberse a la implantación de medidas inadecuadas o mal ejecutadas, o porque se diseñan, pero no se ponen en marcha; el modelo educativo español no garantiza la empleabilidad de los jóvenes y ni siquiera las prácticas parecen ser eficaces (Morales, 2018, pág. 118).

La AIReF (2019, pág. 21) ha propuesto que “los catálogos formativos tienen que responder a la demanda de las empresas y ser más flexibles y abiertos a las nuevas necesidades de las empresas. Lograr más flexibilidad para ejecutar formación bajo demanda adaptada a las necesidades locales presentes y previsibles de las empresas”.

En el análisis de estudios internacionales realizado por Martín (1998), se distingue entre una formación general y otra específica para determinados grupos de desempleados; para la primera, los resultados no son buenos, y, para la segunda, su efectividad es mayor porque se aplican a pequeña escala (Alonso y otros, 2004, págs. 19-20). En este mismo sentido, Andersen y otros (2009, pág. 45) expresaron en su informe que “los programas de formación no dirigidos y los de larga duración tienen resultados menos convincentes” que los dirigidos a grupos particulares, como mujeres que se reincorporan al mercado laboral o inmigrantes.

Corrales & Rodríguez (2016, págs. 151-152) explican que es difícil comparar los resultados de la formación porque existen distintas fuentes estadísticas, así como por las diferencias en definiciones y ámbitos de aplicación.

Morales (2018, pág. 120) encuentra debilidades en la formación, y cree que las PAE, con su carácter preventivo, deberían haber evitado el déficit formativo y favorecido la profesionalización de todos los puestos de trabajo.

En cuanto a la educación universitaria, se puede afirmar que a mayor nivel más probabilidades de inserción laboral; y a este respecto, la investigación de Aldás y otros (2018, pág. 15) recoge los siguientes datos:

*En los últimos 35 años el número de estudiantes universitarios se ha multiplicado por 2,3, el número de titulados por 3,7 y el de universitarios ocupados por 6. Pero en la última década, a pesar de la gran recesión, la cifra de titulados ocupados ha aumentado en 781.000, lo que representa un incremento del 16,3% en un contexto en el que el empleo total se ha reducido entre 2007 y 2017 en 1,8 millones de puestos de trabajo.*

Está demostrado que los estudios superiores aportan ventajas en cuanto a las probabilidades de inserción, incluyendo la mejora de los salarios futuros, aunque no suelen materializarse *ipso facto*, sino progresivamente a lo largo de la vida laboral (pág. 33).

Como los efectos de la formación son más importantes a largo plazo, su evaluación en el momento de finalizar las actividades formativas puede arrojar resultados negativos. En informes de la OCDE (2005 y 2015), así como en los trabajos de Card y otros (2010), Boone & Van Ours (2004) y Kluve & Schmidt (2002) se afirma que, a largo plazo, la formación tiene un impacto significativamente positivo, pues reduce el desajuste entre las necesidades del mercado laboral y las capacidades de la oferta (trabajadores), aunque sus resultados varían bastante en función de los colectivos objetivo, lo que puede dar lugar al efecto *creaming* (González-Blanch y otros, 2017, pág. 179).

Así, por ejemplo, Albrecht y otros (2005) analizaron la eficacia de la formación para adultos y confirmaron su impacto positivo en la empleabilidad de los trabajadores, particularmente para los varones jóvenes (De la Rica, 2015, pág. 15). Con respecto a los efectos de la formación como PAE, parece que tienen un mayor impacto en la empleabilidad los cursos de niveles medios, que representan ocupabilidad para los desempleados no cualificados y especialización para los cualificados (pág. 22)<sup>165</sup>.

Kluve & Schmidt (2002) creen que la formación puede tener efectos positivos como PAE si coinciden los siguientes factores: elección de grupos homogéneos, contenidos bien estructurados, selección estricta de beneficiarios –motivación para realizar los cursos– (Herrarte & Sáez, 2015, pág. 129). En este mismo sentido, Malo & Cueto (2016, pág. 13) encuentran que “la formación debería estar mejor diseñada y adaptada a las necesidades de los desempleados”.

Alonso y otros (2004, pág. 6) comprobaron que “los programas de formación de amplia base para trabajadores poco cualificados apenas son efectivos”, aunque los dirigidos a “trabajadores cualificados, centrados en ocupaciones especializadas, aumentan en un 40% para los hombres y en un 50% para las mujeres la probabilidad de encontrar empleo”.

Según el estudio realizado por Martin (1998), la formación continua tampoco parece tener el éxito esperado, ya que, a veces, se trata de formación que se iba a impartir de todas formas (aun sin subvención) por parte de la empresa, y, otras, se utiliza para “cubrir un trámite” de cara a evidenciar cierta preocupación por la preparación de

---

<sup>165</sup> La autora diferencia, así, la ocupabilidad de la empleabilidad, dándole, por lo que parece, un rango algo inferior.

los trabajadores, pero sin valorar la eficacia de la actividad (Alonso y otros, 2004, pág. 20)<sup>166</sup>.

Ayala y otros (2016, pág. 192) encontraron que, aunque en general los efectos de las políticas de formación son positivos, difieren en función de las características de los colectivos y las acciones formativas: se encuentran efectos más elevados para las mujeres, personas con menor nivel de estudios y PLD. Asimismo, aseguran que se han detectado mayores efectos en los cursos de más duración, aunque poco más que los de duración media, lo que significa que estos son más eficientes (por su menor coste); y también encontraron que se mejoran los resultados con acciones formativas específicas en combinación con otras PAE, como la orientación individualizada.

Kluve (2010) concluyó que los programas de formación no parecen más eficaces que la contratación en empleo público, y el mismo resultado consiguió el metaanálisis realizado por Greenberg y otros (2003) sobre treinta y una evaluaciones de programas de formación en EEUU dirigidos a personas en riesgo de exclusión social, además de encontrar que los programas de formación disminuyen su eficacia cuando las tasas de desempleo son elevadas (Sarasa, 2018, pág. 220).

Asimismo, Inmervol (2009) llegó a la conclusión de la falta de eficacia de los programas formativos, aunque los resultados fueron mejores para la formación llevada a cabo en centros de trabajo que para la impartida en las aulas (Sarasa, 2018, pág. 220).

Suecia disminuyó en 2011 los fondos destinados a formación de desempleados por su falta de eficacia y enorme coste, aumentando los de ayudas a la contratación y los dirigidos a la inserción de grupos con dificultades especiales, destacando en este ámbito la “Iniciativa por la Educación de los Adultos” para el aprendizaje de competencias generales (sueco, inglés, matemáticas, etc.) y técnicas básicas de ordenador (De la Rica, 2015, pág. 15).

Casquero y otros (2010, pág. 460) llegan a la conclusión de que la formación especializada permite dotar a los jóvenes de las competencias necesarias para insertarse satisfactoriamente en el mercado laboral, por lo que recomiendan que los individuos continúen en el sistema educativo hasta alcanzar una educación de formación profesional o universitaria, y perseguir la reducción del abandono escolar temprano.

En este mismo sentido, por una parte, Arellano (2005) considera que los cursos específicos de duraciones algo más largas que la media pueden contribuir a conseguir colocación de un modo significativo (De la Rica, 2015, págs. 25-26), y, por otra, Holgueras (2016, pág. 141) afirma que casi una tercera parte del alumnado de ESO obtiene calificaciones negativas. El abandono escolar temprano se ha convertido, desde la

---

<sup>166</sup> En la misma referencia, se asegura que los programas de formación ocupacional desarrollados por los servicios de empleo no son confiables, y que sería recomendable acudir a enfoques duales. Además, se recalca la necesidad de contar con un sistema educativo potente.

década de los noventa al menos, en uno de los mayores problemas que tienen los jóvenes para acceder al mercado laboral.

Según Vignoles y otros (2004) parece haber una relación entre el aumento salarial y las habilidades del trabajador, quizá debida a que el empresario selecciona para la formación a los más capacitados (Corrales & Rodríguez, 2016, pág. 154). La investigación a la que nos referimos, sobre distintas evaluaciones de la formación, arrojó los siguientes resultados (págs. 168-178):

- La educación no formal aumenta alrededor de ocho puntos porcentuales la probabilidad de estar empleado.
- Efecto *lock-in* del aprendizaje formal, es decir, la reducción en la intensidad de búsqueda de empleo mientras se recibe la formación, lo que conlleva la disminución de probabilidades para que los desempleados obtengan una ocupación.
- Cuando la formación recibida por hombres y mujeres no es muy diferente, como el caso de las PAE, hay estudios que llegan a la conclusión de que se produce un mayor impacto en los hombres, pero en otros son las mujeres quienes aumentan las probabilidades de inserción laboral. Según los autores, esto puede deberse a la diferencia del método de evaluación, a que se emplean horizontes temporales distintos e incluso a que las características de los programas también difieren.
- Teniendo en cuenta quién paga la actividad formativa, el impacto de la educación no formal es significativo únicamente cuando corre a cargo del empleador o futuro empleador. Cuando paga el SPE u otra institución pública el impacto es negativo, aunque no significativo.
- En relación con el nivel de estudios al acceder al mercado de trabajo, el impacto es positivo solo cuando se trata de un nivel de formación medio o superior, lo que puede deberse al efecto *creaming* (el empresario selecciona a quienes ya tienen un mayor nivel para acceder a la formación). En general, las personas que accedieron con una cualificación inicial insuficiente no fueron las que lograron un mayor rendimiento de la formación.
- La edad, el nivel de estudios y sus interacciones no han resultado ser significativas para el impacto de la formación en los empleados.

No obstante, se reconoce que quienes reciben formación tienen más probabilidades de trabajar tras la realización de la actividad (diríamos que aumentan su empleabilidad) [Arellano (2005) en (De la Rica, 2015, págs. 25-26), OCDE (2015) en (González-Blanch y otros, 2017, pág. 179) y (Corrales & Rodríguez, 2016, pág. 179)].

Se puede considerar que las políticas públicas de educación y empleo han de tener en cuenta la necesidad de flexibilidad, adaptabilidad y aprendizaje a lo largo de la vida para ofrecer programas enfocados a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, de la misma manera que las empresas deben considerar necesarios tanto el desarrollo

profesional como la satisfacción de sus empleados, para que sigan siendo empleables al desvincularse de ellas (Aldás y otros, 2018, págs. 18-19).

#### **3.3.1.2.4.3 La orientación profesional**

La evidencia sobre evaluaciones de los servicios públicos de orientación e intermediación laboral es mucho más limitada que en el caso de los programas de formación (Ayala y otros, 2016, pág. 192). Los resultados de la orientación suelen revisarse teniendo en cuenta otras medidas o incluso otra de las herramientas de las PAE. En principio, se considera que aumenta la motivación para la búsqueda de empleo, activa variables y situaciones personales que permiten el crecimiento y desarrollo personal, fomenta conductas, actitudes y emociones relacionadas con la autonomía, la toma de decisiones, la apertura a la experiencia o el afrontamiento positivo de situaciones vitales estresantes (Climent & Navarro, 2018, pág. 161).

Sin embargo, Herrarte & Sáez (2008), que utilizaron datos sobre demandantes inscritos en el SPE durante el período 2001–2003 para examinar el impacto de la participación en diversos programas de PAE, encontraron, en cuanto a los de orientación, que solo los itinerarios personales de inserción producían efectos positivos significativos, aunque pequeños, sobre la probabilidad de estar ocupado un año y medio después, especialmente en el caso de las mujeres y los PLD (Ayala y otros, 2016, pág. 192).

Por su parte, el informe de la AIREF (2019, pág. 7), que no pudo evaluar a todas las CA y decidió estudiar la utilización del servicio de diagnóstico individualizado en Aragón (al que hemos hecho referencia anteriormente), recoge la conclusión de que las personas que recibieron dicho servicio tenían mayor probabilidad de emplearse que quienes no lo recibieron.

La ayuda personalizada en la búsqueda de empleo es una de las intervenciones más efectivas para la mayoría de los parados, en términos de coste–beneficio, aunque en países con un alto nivel de desempleo es prácticamente imposible alcanzar a todos los individuos [Martín (1998) en (Alonso y otros, 2004, pág. 19)].

Van den Berg y otros (2014) analizaron el impacto de la orientación profesional en Dinamarca, encontrando evidencia clara de sus efectos positivos, por encima de otras PAE como la formación o las ayudas a la contratación: “La intensificación de la monitorización y del asesoramiento mediante el aumento del número de reuniones/contactos entre los trabajadores sociales (encargados de la activación) y los desempleados provoca una disminución en media de alrededor de un 20% en el período de desempleo” (De la Rica, 2015, pág. 14). Sin embargo, en Holanda otros trabajos llegan a resultados diferentes sobre la eficacia de la orientación: Van den Berg y otros (2006) encuentran que no tiene impacto en la duración del desempleo, mientras Gorter & Kalb

(1996) observan una influencia positiva; la diferencia es que el segundo trabajo evalúa un programa muy intensivo de orientación (De la Rica, 2015, pág. 16).

Fay (1997), Betcherman y otros (2004), Wunsch (2010), De Koning y otros (1999) y OCDE (2015) ponen en relación la orientación con la intermediación, entendiendo que tienen un impacto positivo y los costes son relativamente bajos; la orientación es más eficaz si se dirige a desempleados con bajas probabilidades de contratación (evitando el efecto *creaming*) (González-Blanch y otros, 2017, págs. 178-179).

Para analizar el grado en que se proporciona atención individualizada en los SPE se realizó una simulación, contando con una muestra representativa de parados registrados en enero de 2015, de cuyos resultados destacamos los siguientes aspectos (Jansen, 2016, págs. 34-38):

- En cuanto a la tasa de participación, se observa que crece con el nivel educativo: “Es sorprendente que las personas con niveles formativos inferiores no participen con mayor frecuencia en cualquiera de las medidas de políticas activas de empleo”, afirma el autor<sup>167</sup>.
- La activación tiene lugar bastante tarde, para la mayoría de los grupos de desempleados la intensidad de la ayuda que se proporciona es baja.
- Los parados de más edad participan más en las medidas de activación<sup>168</sup>.
- En cuanto a la duración de estas medidas, en general a más educación menos duración, excepto para las de incentivos al emprendimiento. Asimismo, a mayor período en desempleo, mayor duración.

En el ámbito de la educación superior, García y otros (2017, pág. 47) llegan a la conclusión de que sería recomendable desarrollar una política educativa conectada con la de empleo<sup>169</sup>, basándose en que:

- La orientación y la información, tanto en la etapa educativa como profesional, es una de las PAE de mayor impacto sobre la formación y el empleo de los titulados superiores.
- La orientación profesional mejora el nivel de empleabilidad de los egresados, pues existe una clara correlación entre los que reciben orientación profesional

---

<sup>167</sup> Esto puede deberse, en muchos casos, a que el nivel educativo que tienen esas personas es el que han estado dispuestas a alcanzar, sin que tengan intención alguna de elevarlo o complementarlo; en el caso de la formación para el empleo, disponer de un nivel educativo bajo implica la imposibilidad de acceder a muchas de las acciones propuestas.

<sup>168</sup> En cierta medida porque están obligados, al tratarse de colectivos prioritarios por edad o tiempo en desempleo.

<sup>169</sup> La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional (BOE nº 78, de 1/4/2022), “tiene por objeto la constitución y ordenación de un sistema único e integrado de formación profesional” (art. 1).



por competencias y una coyuntura laboral satisfactoria, e incluso con el nivel de empleabilidad percibida.

En este mismo ámbito, Climent (2010) cree que es razonable plantear “la aplicación transversal de acciones de orientación profesional en los planes de estudio universitarios”, pues se trata de una herramienta básica para la definición profesional del estudiante (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 37). Habría que tratar de analizar críticamente los factores que suponen un obstáculo en la empleabilidad de los universitarios, con el fin de modificarlos si fuera necesario; para ello se podrían utilizar “talleres temáticos de discusión crítica” o “talleres de análisis de opinión”, donde se intercambian y confrontan percepciones.

Existen estudios con propuestas de mejora en los programas de orientación profesional para incrementar la inserción laboral, que consideran necesario incorporar la percepción de empleabilidad y otras líneas innovadoras (como el “emprendedurismo”) en los servicios de orientación profesional de las universidades españolas, cuyos ejes principales son el asesoramiento, la orientación y la formación, así como potenciar la colaboración de estas con empleadores y asociaciones profesionales [Izquierdo & Moya (2014) y Suárez (2012) en (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 37)].

#### ***3.3.1.2.4.4 La combinación de programas y medidas***

Como estamos viendo, hay autores que proponen la combinación de medidas como mejor opción para optimizar los resultados de las PAE. Herrarte & Sáez (2015, pág. 137) creen que sería interesante aunar promoción del empleo y orientación profesional o formación. Holgueras (2016, pág. 140) estima que se pueden obtener muy buenos resultados en materia de empleo si, tras una evaluación de las necesidades, se integran orientación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida<sup>170</sup>, lo que, a su vez, conduce a la orientación a lo largo de la vida, considerada una dimensión decisiva en las estrategias de ese aprendizaje, y que ha sido definida por el Consejo de la Unión Europea como (García J. L., 2019, págs. 107-108):

*Una gama de actividades que capacita a los ciudadanos de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas a determinar sus capacidades e intereses, a adoptar decisiones educativas, de formación y de empleo, y a gestionar su aprendizaje y la trayectoria individual de sus vidas en cuanto al aprendizaje, el trabajo y otras cuestiones en las que se adquieren o se utilizan competencias.*

---

<sup>170</sup> Casi el 32% de personas que retornaron a la ESO desconoce los recursos que en materia de formación y empleo les ofrece la Administración (Holgueras, 2016, pág. 148).

Ya en 1991, la OCDE recomendaba coordinar las PAE con las políticas de enseñanza y de formación, y para ello crear una estructura con empleadores, asalariados y grupos desfavorecidos (Herrador, 2002, pág. 138).

Climent & Navarro (2018, pág. 158) opinan que en la práctica se da un “uso combinado” de PAE, tanto en la planificación como en la asignación, con el objetivo de apoyar al beneficiario a afrontar las dificultades de inserción individual y colectiva; definen ese tipo de combinación como “itinerario de inserción” o “itinerario individualizado de inserción”. Por ejemplo, el Plan Reincorpora-T 2019-2021 tenía como uno de sus objetivos definidos “impulsar programas de intervención temprana para el apoyo en la recolocación de los profesionales que se inscriben en las oficinas de empleo como demandantes de empleo, y cuyas características hagan pensar que podría considerarse un profesional con mayor riesgo de vulnerabilidad y de acabar siendo PLD”<sup>171</sup>. Por tanto, teniendo en cuenta el carácter preventivo de la PE, el Plan pretendía establecer unas medidas para este colectivo que deberían ser implementadas coordinadamente.

Sarasa (2018, págs. 220-221) afirma que los programas más eficaces son “las subvenciones a los creadores de empleo y el asesoramiento a los parados combinados con una mezcla de apoyos y sanciones moderadas”<sup>172</sup>, aunque hay estudios, como el de Martin & Grubb (2001), que encuentran un notable efecto sustitución de trabajadores en las medidas de ayudas a los empleadores, y que el asesoramiento y apoyo a desempleados es más barato y pueden ser eficaces si se acompañan de controles del esfuerzo para la búsqueda de empleo.

Por su parte, Andersen y otros (2009, pág. 13) creen que, desde el punto de vista de la demanda laboral, la combinación de flexibilidad contractual y PAE puede facilitar la transición a otros trabajos o incluso a otros sectores productivos, aumentando la adaptabilidad de las empresas.

Troncoso (2016, págs. 109-110) estima que los contratos formativos se han convertido en una forma importante de PAE para reducir el desempleo entre los trabajadores jóvenes con bajo nivel educativo<sup>173</sup>. La conclusión que alcanza es que estos contratos tienen un efecto positivo en la estabilidad laboral inmediatamente después de recibir la formación, pero parece no implicar un efecto escalonado en la carrera laboral.

En su trabajo con datos de Cataluña, Ramos y otros (2009) encontraron efectos positivos sobre la probabilidad de estar empleado al cabo de dos años tras participar en

---

<sup>171</sup> Página 36320 del BOE nº 85 de 9/4/2019.

<sup>172</sup> Resultados similares observó Martin (1998) a partir de la evidencia acumulada en estudios internacionales (Alonso y otros, 2004, pág. 20).

<sup>173</sup> Combinaría la formación con el trabajo (formación dual).

acciones formativas, cuando se combinaron con servicios de información y orientación individualizada (Ayala y otros, 2016, pág. 193).

Cabasés y otros (2017, págs. 746-747) nos presentan un análisis de los resultados obtenidos por la GJ, teniendo en cuenta que en 2016 tuvo que ser modificada la Ley 18/2014 que la regulaba (RD Ley 6/2016), dado el bajo número de inscripciones en el SNGJ y la baja ejecución de recursos, pero llegando a la conclusión de que la nueva norma perseguía, en realidad, responder “a la necesidad de no perder los fondos europeos destinados a la GJ, pues en España la ejecución de su implementación sólo había alcanzado, hasta diciembre del año 2015, el 40% de las personas jóvenes menores de 30 años posibles beneficiarias de la GJ”<sup>174</sup>.

La OCDE (2017, pág. 41) creía que las medidas impulsadas para que todo joven “NiNi” figurara automáticamente en el SNGJ serían eficaces (incremento del número de personas que recibirían ayuda), recomendaba mejorar la educación obligatoria para reducir el abandono escolar temprano (con mejora de las competencias y habilidades de los alumnos) y formar mejor a los profesores para “ayudar a los alumnos que obtienen peores resultados”.

Lo que parece desprenderse de este planteamiento es la responsabilidad de la Administración (o de la sociedad en general) para que el “NiNi” se inscriba en el fichero de GJ, para que el alumno no abandone sus estudios antes de tiempo y para que este reciba la formación en competencias y habilidades, pero se echa de menos alguna referencia a la responsabilidad de los receptores de todas estas medidas, que dependen en gran parte de su voluntad, y, en lo que afecta al SPE, de que quieran acceder al mercado laboral en las mejores condiciones posibles.

A nivel europeo, podemos fijarnos en el programa *Job rotation*, de Dinamarca, que vincula la subvención para la creación de puestos de trabajo con actividades de formación para los contratados a través del programa (González-Blanch y otros, 2017, pág. 196).

En Reino Unido existe una amplia experiencia de programas que combinan medidas de varios tipos, como el *New Deal for Young People (NDYP)*, que incluye un plan de acción personal y varios “programas de empleabilidad”, cada uno con un nivel de obligatoriedad (Creighton, 2007, págs. 43-45). Asimismo, la programación abarca otros acuerdos (*Deal*) específicos para mayores de 25 años, para mayores de 50, para padres solos o personas con discapacidad. Después de la puesta en marcha de estos programas, se han implementado otros, con el mismo sistema de combinación de medidas, como *Employment Zones*, *Action Teams*, *Pathways to Work* o *Progress to Work* y numerosos proyectos a nivel local.

---

<sup>174</sup> En teoría, la GJ preveía una combinación de PAE dirigidas al colectivo “Nini”.

### **3.3.1.3 LA COORDINACIÓN ENTRE POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO Y PROTECCIÓN ECONÓMICA FRENTE AL DESEMPLEO**

El tercer instrumento de la PE es la coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo (Título III, Capítulo III), de la que ya hemos visto una parte: mejora de la ocupabilidad y comprobación de la disponibilidad. El colectivo de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios está obligado a inscribirse en los SPE como demandantes de empleo, así como a suscribir el compromiso de actividad (artículo 41.1) que conlleva el deber de buscar activamente empleo, y en este caso la LE aporta su definición (artículo 41.5): “conjunto de acciones encaminadas tanto a la puesta en práctica de estrategias de búsqueda de empleo como a la mejora de la empleabilidad con objeto de que la persona demandante de empleo incremente sus posibilidades de inserción y/o de mejora de su situación en el mercado laboral”. O sea, la búsqueda activa de empleo pretende mejorar la empleabilidad para aumentar las posibilidades de inserción (ocupabilidad, según se ha denominado anteriormente) y mejorar la situación de la persona respecto al mercado laboral.

El objetivo de las prestaciones por desempleo (“políticas pasivas” en su antigua acepción) es compensatorio, o sea, contrarrestar la pérdida de ingresos sufrida cuando la persona trabajadora pierde su empleo, lo que puede afectar negativamente a la búsqueda de otro trabajo y la disponibilidad para ello de esas personas; en este sentido, las PAE se diseñarían, con carácter anticipador, para aumentar las tasas de empleo y reducir el nivel de desempleo, tratando, a la vez, de que la reincorporación al mercado laboral se produzca lo más rápidamente posible, (Ayala y otros, 2016, pág. 186) y [Ruesga y otros (2002) en (García M. B., 2019, pág. 19)].

Las PAE, como medidas de activación, “se basan en una imposición efectiva de las obligaciones derivadas del cobro de prestaciones y en un mayor uso de aquellas políticas activas que se demuestre que funcionan mejor. En este sentido, una mayor profundización de la complementariedad entre las políticas activas y pasivas resultaría necesaria para mejorar el efecto de las políticas del mercado de trabajo” (Ayala y otros, 2016, pág. 194). Esa imposición se hace realidad a través de los SPE, mediante controles de disponibilidad de las personas que perciben prestaciones por desempleo (renovación trimestral de la demanda, controles intensivos de presencia o citaciones para sesiones informativas) y la aplicación del régimen sancionador cuando se incumplan obligaciones relacionadas con las PAE, a lo que se debe añadir el conjunto de actuaciones para verificar los requisitos de acceso y permanencia aplicadas a las personas solicitantes y beneficiarias de prestaciones por desempleo (Ayala y otros, 2016, págs. 194-195).

La obligación de realizar una búsqueda activa de empleo incluye una serie de pasos articulados a través de un itinerario individual de inserción laboral, que abarcan el autoconocimiento, las demandas del mundo laboral, la toma de decisiones respecto al objetivo profesional, las fuentes de información, los recursos públicos y privados del

territorio y la utilización de instrumentos para la búsqueda, pero también: motivación, disponibilidad, formación, competencias, etc.; en definitiva, cualquier acción que mejore la empleabilidad y acerque al buscador a la inserción (Torres y otros, 2013, págs. 302-303).

“Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001) definen el proceso de búsqueda de empleo como un modelo de acción propositiva, cuyo resultado se ve influido entre otras variables por las autoevaluaciones (autoestima y autoeficacia para la búsqueda de empleo)” (Hernández E. y otros, 2011, pág. 134).

El compromiso de actividad, como hemos dicho anteriormente, recoge la obligación de buscar activamente empleo dirigida a quienes pretendan percibir las prestaciones por desempleo, y está regulado en el artículo 300 de la LGSSI<sup>175</sup>:

*A los efectos previstos en este título, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en el artículo anterior.*

*El Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos requerirán a los beneficiarios de prestaciones por desempleo para que acrediten ante ellos, en la forma que determinen en el marco de la colaboración mutua, la realización de actuaciones dirigidas a su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.*

*Para la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito.*

Se menciona de nuevo la ocupabilidad y se ahonda en otra “forma de ver” tanto la intermediación laboral como la ejecución de las PAE: mecanismo de control de las personas solicitantes o beneficiarias de prestaciones por desempleo (contributivas y asistenciales). Aunque se flexibiliza la obligación de cumplimiento para un colectivo concreto.

---

<sup>175</sup> RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE nº 26, del 31/10/2015).

Aparece, junto al compromiso de actividad, el concepto de colocación adecuada, que también la LE recoge cuando establece que la inscripción ha de realizarse con plena disponibilidad (artículo 41.2). Este concepto está definido en el artículo 301 LGSS:

*A los efectos previstos en este título, se entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.*

*Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del servicio público de empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.*

*La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por ciento del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.*

*La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además dicha colocación para entenderse adecuada deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.*

*Para la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo.*

*El salario correspondiente a la colocación para que esta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo*

*interprofesional una vez descontados de aquel los gastos de desplazamiento.*

Cuando la norma indica que el SPE competente está obligado a considerar determinados criterios para calificar una colocación como adecuada o no, y teniendo en cuenta que el estatal es responsable de la gestión de las prestaciones y los autonómicos lo son de la casación oferta–demanda, ¿establece dicha obligación como un sistema de control de los perceptores de prestaciones (competencia del SEPE), o como una derivación de la PE para los ejecutores de la intermediación laboral y las PAE? En este último caso se impone el requisito de inscripción como demandante de empleo en el momento actual para percibir las prestaciones en el futuro (demostrar que se hace una búsqueda activa para acceder al derecho), lo que puede dar lugar a que quienes, en realidad, no pretenden buscar activamente empleo vean las medidas implementadas para mejorar su empleabilidad o su ocupabilidad como un mecanismo de control, en lugar de una medida para aumentar sus posibilidades de acceso al mercado de trabajo<sup>176</sup>.

El principio de la activación (propiciado desde la UE) consiste, precisamente, en ligar la percepción de prestaciones por desempleo a la inserción laboral [Andersen y otros (2002) en (Pozo, 2018, pág. 162)], endureciendo los requisitos de acceso y reforzando los procedimientos para comprobar la carencia de recursos: el acceso a esas prestaciones exige contribución anterior y demostrar que se busca activamente empleo, o sea, que se está disponible para el trabajo [Andersen y otros (2002), De Lathouwer (2006) y Del Pino & Ramos (2009) en (Pozo, 2018, pág. 162)]. “Las políticas pasivas han pasado a considerarse complementarias, cuando no subordinadas a las políticas activas” (Pozo, 2018, pág. 162)<sup>177</sup>.

Se puede afirmar que, con la activación, las prestaciones por desempleo se institucionalizaron como “políticas pasivas”, en el sentido de que “desincentivan la participación económica”, y se vinculó cada vez con más fuerza “la percepción de apoyo público y la integración en el mercado de trabajo (Barbier, 2006)” (Pozo, 2019, pág. 138).

La gestión de las prestaciones por desempleo “es un factor importante que influye en el trabajo de intermediación laboral de los SPE” (Andersen y otros, 2009, pág. 46). En Europa se encuentran distintos casos: algunos países encomiendan al SPE la gestión de las prestaciones mientras otros mantienen una administración separada, pero siempre se exige el registro oficial del demandante y la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en cuanto a la búsqueda de empleo. Según los autores del informe

---

<sup>176</sup> Tema que se tratará específicamente más adelante.

<sup>177</sup> Una de las conclusiones que alcanzan Martín & Tovar (2019, pág. 11) es la siguiente: “El desplazamiento semántico–político de *la protección por desempleo (seguro)* a *la lucha contra el paro* (activación). Esta lucha se pretende acometer a través de la flexibilización de los contratos (un mercado fluido de trabajadores) y desde la insistencia en la política activa”.

que referenciamos: “La participación de los SPE en las cuestiones de las prestaciones sociales es un desafío porque los SPE tienen que equilibrar su función policial en relación con las prestaciones por desempleo y su función de intermediario de empleo con el objetivo de animar y motivar al solicitante de empleo”.

En relación con este asunto, el Libro Verde “Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI” (CCE, 22/11/2006), establece que “un sistema de subsidio por desempleo bien diseñado, junto con políticas activas del mercado de trabajo, podrían constituir la mayor garantía frente a los riesgos que presenta el mercado de trabajo” (Olivieri, 2015, pág. 3). Para esto, hay que definir lo que se entiende por sistema de subsidio por desempleo y de qué manera se vincula con las PAE, a fin de que no se convierta exclusivamente en una manera de supervisar a los perceptores de prestaciones por desempleo, dando más importancia a los requisitos para el cobro que a las PAE. Según Manzanera (2018, pág. 344), un sistema de prestaciones con gasto reducido, como el español, se convierte en “un factor intensificador de precariedad en el empleo al mismo tiempo que disciplinario”.

La OCDE, por su parte, recomienda a España supeditar “estrictamente” las prestaciones a la búsqueda activa de empleo, porque considera que así, a través de los SPE, los beneficiarios siguen vinculados al mercado de trabajo, ya que “el empleo es la mejor fórmula para salir de la pobreza de manera duradera” (OCDE, 2017, pág. 38). La organización internacional consideró que, aunque había aumentado, el gasto en medidas de PAE seguía siendo bajo, de manera que los SPE tenían dificultades para ser eficaces “a la hora de ayudar a encontrar empleo a aquellos que no lo tienen”.

El Consejo Económico y Social (2015, pág. 35) veía la necesidad de vincular la vertiente asistencial de la protección por desempleo con la atención a los colectivos de desempleados más castigados por la crisis económica, y reconocía que “la política de empleo se ha ido configurando y diseñando al impulso de los sucesivos ciclos económicos, como una parte sustancial de las políticas socioeconómicas y estrechamente vinculada con la política de protección social.

Según el CES, las PAE deberían haber anticipado y preparado la salida de la crisis económica que nos azotó entre 2008 y 2013/2014, para lo que habría que integrar la vertiente asistencial de la protección por desempleo y la atención a los desempleados por los SPE, reforzando el vínculo (págs. 33-35). Asimismo, consideró que era necesario “articular una estrategia integral contra el desempleo, en la que las políticas activas de empleo se complementen con el nivel asistencial” (pág. 39), expresando su convencimiento de que la vertiente asistencial, como garante de unos ingresos mínimos de subsistencia, “es la pieza clave en la imbricación de las políticas activas y pasivas” (págs.39-42).



La coordinación entre PAE y protección económica frente al desempleo es imprescindible, pero, bajo nuestro punto de vista, teniendo en cuenta la perspectiva de la búsqueda activa de empleo<sup>178</sup>. Esto resultaría especialmente beneficioso para las personas que se encuentran en una situación difícil, con un período en desempleo demasiado largo y riesgo de padecer la exclusión del mercado laboral, factores que conllevan un sufrimiento psicológico no mejorable solo a través de las prestaciones (Sanchis, 2003, pág. 167).

Para la persona que busca empleo y no lo encuentra es necesario contar también con medidas de activación adecuadas a su situación concreta. Es decir, reforzar las PAE, ofrecer un tratamiento personalizado y perseguir el fraude que se produce en el cobro de las prestaciones por desempleo (Sanchis, 2003, pág. 182).

De acuerdo con Doménech y otros (2018, pág. 138), en España las políticas activas y pasivas del mercado laboral son “manifiestamente mejorables”, lo que influye negativamente en el acceso al empleo y el tiempo de permanencia en desempleo, es decir, en las transiciones empleo–desempleo y desempleo–empleo; para reducir los costes que estos procesos conllevan hay que mejorar la cobertura de las prestaciones, pero condicionándolas a la búsqueda activa de empleo.

En la UE, desde los años 90, se vienen produciendo recortes en las prestaciones (tanto por desempleo como de asistencia social) y un endurecimiento de las condiciones tendente a obligar a los beneficiarios a buscar y aceptar empleos, lo que puede conllevar la aceptación de bajos salarios y producir una rebaja general de los mismos (Sarasa, 2018, pág. 220).

En Dinamarca se exige al desempleado que participe en medidas de activación tras unos meses en paro, de forma que al finalizar el período de formación o de asesoramiento debe demostrar que la búsqueda activa de empleo se realiza con una cierta intensidad, so pena de perder el subsidio o la ayuda (De la Rica, 2015, pág. 13).

En Holanda es obligatorio ofrecer orientación a quienes pierdan su empleo en los doce meses siguientes a quedar en paro (seis si se trata de jóvenes), y se asignan los desempleados a programas adecuados que, desde el año 2000, desarrollan agencias privadas; aunque desde finales de los 90 (De la Rica, 2015, págs. 15-16):

*La prestación por desempleo exige una búsqueda activa de empleo, exigencia que, de no cumplirse, podía traer consigo la suspensión temporal del subsidio. Estas sanciones, como medidas de Políticas Activas de Empleo, han resultado ser bastante eficaces en Holanda en cuanto a reducir el período medio de desempleo. De hecho, algunos trabajos, como Abbring et al (2005) o Van den Berg et al (2014) concluyen que la*

---

<sup>178</sup> “En España las políticas pasivas utilizan mayores recursos que las activas” (De la Rica, 2015, pág. 24).

*probabilidad de re-empleo de los parados tras la imposición de sanciones si no se produce búsqueda activa de empleo aumenta en más de un 100%*<sup>179</sup>.

La autora sueca Karin Svanborg-Sjövall criticaba el sistema económico de su país, al respecto de la relación entre estado del bienestar y situación de la mujer, porque (Sánchez D. , 2018):

*Prima la uniformidad y castiga el éxito. La dependencia es la norma, a menudo resulta más rentable quedarse en casa y cobrar subsidios que ir al trabajo y salir adelante. La responsabilidad individual y el emprendimiento son castigados con impuestos y regulaciones. Esto reduce la autonomía de todos, hombres y mujeres.*

Podemos afirmar que la coordinación de PAE y protección económica frente al desempleo puede conllevar la alteración de los datos que obran en poder de los SPE, y que sirven de base para el diseño de las primeras, porque constan demandas de empleo que en la práctica no se hacen para encontrar trabajo.

### **3.3.1.4 CONSECUENCIAS DE LAS AYUDAS ECONÓMICAS FRENTE AL DESEMPLEO**

Las PAE se justifican, además de por los objetivos que hemos visto en epígrafes anteriores, por constituir una forma de compensar los efectos negativos que las políticas laborales “no activas” o de protección económica frente al desempleo provocan: aumento del tiempo en desempleo, reducción del esfuerzo de búsqueda e incremento del rechazo de ofertas de empleo, ya que la estimulación que pueden representar las PAE se contrarresta al forzar de alguna manera la aceptación de esas ofertas (Herrarte & Sáez, 2015, págs. 127-128). Daniel (1990), Gray (2001) y Manning (2005) admitían que en cualquier debate sobre empleabilidad es imprescindible considerar el impacto del sistema de prestaciones en el comportamiento de los individuos (Creighton, 2007, pág. 59)<sup>180</sup>.

Estos mismos efectos son expuestos en el trabajo de Blanco & Picazo (1996, pág. 2), que señalan también el de la elevación de la NAIRU, a la que, asimismo, hacen

---

<sup>179</sup> En el antiguo INEM se manejaba el concepto de “colocación inducida”, refiriéndose a quienes tras recibir una citación para una PAE o para una oferta de empleo, encontraban trabajo justo entre la fecha de recepción de la notificación y la prevista de presentación. De hecho, se ha calculado que cada año se producen unas cuarenta mil, lo que se relaciona con el denominado “efecto amenaza”, estudiado en la literatura económica (Dolton & O’Neill, 1996; Black y otros, 2003) pero sin evidencias para España (Ayala y otros, 2016, pág. 196).

<sup>180</sup> Las PAE y las prestaciones deberían incluir incentivos para la reincorporación al mercado laboral, facilitando las transiciones empleo–desempleo–empleo, con el objetivo de prevenir la dependencia del bienestar a largo plazo (Andersen y otros, 2009, págs. 46-47).

referencia Creighton (2007, pág. 40) y Sarasa (2018, págs. 217-218), exponiendo que “la teoría económica se debate entre dos opciones principales ante el reto de conseguir el pleno empleo”: una perspectiva mayoritaria (neoclásica) promueve la idea de que “el desempleo se combate con crecimiento económico e inversión en capital humano”, por lo que hay que asumir una ratio natural de desempleo mínima (NAIRU), “por debajo de la cual, la inflación se acelera”; países sobre todo de Europa continental optaron por segmentar sus mercados de trabajo: un mercado nuclear con poder de los trabajadores y otro periférico, con trabajadores temporales y a tiempo parcial (sobre todo, inmigrantes, mujeres y jóvenes mal pagados).

Como hemos indicado, otro de los efectos achacados a las “políticas pasivas” es la ampliación del tiempo en desempleo. Efectivamente, entre las personas con derecho a prestación se ha observado que el período transcurrido hasta que encuentran empleo es demasiado largo (Jansen, 2016, págs. 35-36):

*Una investigación reciente de Bentolila et al. (2015) indica que los trabajadores desempleados que reciben prestaciones de desempleo salen a una velocidad sustancialmente menor que los trabajadores similares sin prestaciones, y las tasas de salida de los primeros tienden a aumentar hacia el final del período de derecho a las prestaciones. Estos resultados sugieren claramente que una pronta activación de los parados aptos para volver al mercado laboral podría resultar en ahorros importantes en las prestaciones.*

El trabajo de Troncoso (2016) hace una evaluación del impacto de la Renta Agraria comparándola con el Subsidio Agrario (apartado segundo) y, en lo que a los efectos de las prestaciones se refiere, llega a las siguientes conclusiones (págs. 51-52):

- La duración media de los períodos de desempleo entre 2004 y 2009 es menor en las personas beneficiarias de la Renta, lo que se debe a que esta incluye un importante incentivo para la búsqueda activa de empleo: percibir una mayor cuantía a medida que aumenta el número de días trabajados.
- Percibir la Renta, frente a percibir el Subsidio, aumenta la duración del empleo en el REASS<sup>181</sup> y disminuye la duración del desempleo posterior al cobro.
- La percepción de la Renta parece que reduce la tasa de reempleo en el Régimen General.
- La oferta de trabajo agraria (mano de obra) responde positivamente al incentivo introducido en la Renta, observándose que la disponibilidad para trabajar es más fuerte entre las mujeres que entre los hombres.

---

<sup>181</sup> El REASS ya no existe, ha pasado a convertirse en el SEASS, es decir, se ha integrado en el Régimen General.

Los impactos del sistema de prestaciones se podrían resumir en tres líneas de pensamiento: por una parte, de acuerdo con Daniel (1990) y Bell & Smith (2004), se puede entender que define los niveles y condiciones socialmente aceptables para el apoyo de aquellos que no están trabajando, estableciendo un salario de reserva colectivo por debajo del cual pocas personas estarán dispuestas a trabajar; por otra, siguiendo a Evans (2001), se puede considerar un proceso de clasificación para la gestión de la oferta laboral; por último, la *Edinburgh Community Trust* (2000) veía la posibilidad de que ese sistema se convirtiera en una especie de almacén del que sería muy difícil salir (concretamente los denomina silos); en cualquier caso, estas tres líneas no son incompatibles (Creighton, 2007, pág. 60).

A pesar de que la OCDE lo pretenda, la vinculación entre prestaciones y búsqueda activa de empleo no puede ser siempre efectiva. Debemos tener en cuenta que la segunda se entiende iniciada desde el momento en que la persona lo manifiesta, es decir, cuando se inscribe como demandante de empleo en el SPE, aunque realmente no esté buscando empleo, a lo que hay que añadir, como hemos dicho, el hecho de que la intensidad de la búsqueda se reduzca por el acceso a las prestaciones. Según Herrador (2002, pág. 135), ambas circunstancias se pueden considerar factores que llegan a sobreestimar el desempleo de larga duración<sup>182</sup>.

Si partimos de la idea de que el sistema de prestaciones por desempleo admite solamente a quienes están disponibles para el trabajo y preparados para ello, o sea, son empleables, se debe producir una reducción drástica de los perceptores cuando aumente la demanda laboral, hasta alcanzar un nivel residual en el caso de ofrecerse el máximo número de vacantes; sin embargo, el acceso a esos puestos se produce tanto desde el grupo de desempleados como desde el de los ocupados e inactivos, lo que lleva a preguntarse si la empleabilidad, o la falta de ella, es importante para comprender por qué existe una parte de inactivos debida a sufrir ciertas desventajas (se excluirían las personas que estudian y las que han optado por no trabajar, entendiendo que no pueden estar acogidas al sistema de prestaciones), diferenciando su nivel de empleabilidad de otras barreras que se les presenten (Creighton, 2007, págs. 72-73)<sup>183</sup>.

Aunque el colectivo de desempleados cuyo único objetivo es percibir algún tipo de ayuda no sea muy grande sí es importante cualitativamente, ya que aporta ciertas características a la configuración del perfil de persona desempleada real (Sanchis, 2003,

---

<sup>182</sup> El autor sumaba otros dos factores: la ampliación del colectivo que forma el desempleo estructural y la existencia “de una economía oculta o irregular” (pág. 135).

<sup>183</sup> Ver Creighton (2007, págs. 72-76). En los estudios sobre la situación de Reino Unido para este ámbito, se parte de la base de que los beneficiarios de prestaciones por desempleo están disponibles para trabajar y buscan empleo, mientras los del subsidio por incapacidad médica y los de las rentas para garantizar ingresos no, por lo que estos últimos se situarían en el colectivo de inactivos. La evidencia práctica no demuestra esta diferenciación, lo que da lugar a la existencia de un “desempleo oculto”: personas que buscan empleo, pero no cuentan en la estadística, como los trabajadores desanimados.

pág. 180)<sup>184</sup>. Si a los efectos que las prestaciones por desempleo provocan en el diseño, desarrollo e implementación de las medidas de PAE unimos los que produce el altísimo índice de temporalidad del mercado laboral español, la influencia negativa es mucho mayor; el aumento del gasto para prestaciones que exige el número tan alto de períodos en desempleo, debido a la alta rotación laboral, provoca que los recursos para la PE disminuyan y se realice un menor esfuerzo en la inserción de las personas desempleadas en el mercado laboral, haciéndolo menos eficiente (Alujas, 2004, pág. 15).

#### **3.3.1.4.1 La imposición de sanciones: Políticas Activas de Empleo obligatorias**

Según la OCDE (2017, págs. 39-40), los requisitos de búsqueda de empleo vinculados a las prestaciones no siguen unos criterios claros, lo que afecta también a la obligatoriedad de aceptar las ofertas de trabajo para los demandantes de empleo porque “la sanción correspondiente por incumplir estos requisitos rara vez se aplica”<sup>185</sup>.

En relación con las PAE, Jansen (2016, págs. 68-69) afirma que los planes de acción individuales derivados de la orientación profesional que proporciona el SPE se han convertido, muy a menudo, en una formalidad para cobrar prestaciones.

La obligación de buscar trabajo y aceptar cualquiera que esté disponible, para las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo, entendiendo que entre ellas puede haber quienes presenten problemas de motivación, actitud y aspiración (componentes de la empleabilidad), estaría relacionada con la exigencia de cierto grado de condicionalidad respaldado por sanciones de eliminación de esas prestaciones en caso de negativa a aceptar el empleo (Creighton, 2007, pág. 59).

Según Pozo (2018, págs. 162-163), que el acceso a prestaciones por desempleo requiera asumir la obligación de buscar trabajo<sup>186</sup> se puede considerar como una nueva visión de la activación que supone reinventar el régimen de bienestar, sustituyendo la

---

<sup>184</sup> Durante los años 70 se intentó en Gran Bretaña depurar estas situaciones, trasladándolas a otros sistemas de protección, o incluso a listas de defraudadores de la hacienda pública (colectivos de “inempleables” y de los *seroungers*, respectivamente), y se llegó a la conclusión de que había dos opciones: dejar todo igual o reforzar las medidas de control (Sanchis, 2003, pág. 180).

<sup>185</sup> De ser esto cierto, la propia Administración estaría incumpliendo la normativa, en este caso el RD Legislativo 5/2000. Aunque también hay otros países europeos reacios a la imposición de sanciones a quienes incumplen sus obligaciones como buscadores de empleo cobrando prestaciones, por ejemplo, Irlanda (Martin, 2015, pág. 15).

<sup>186</sup> No deja de llamar la atención, bajo nuestro punto de vista, que sea así. Suponemos que quien está en desempleo involuntario desea buscar otro trabajo, porque, en caso contrario, estaríamos ante alguien del colectivo de personas inactivas. No obstante, como veremos, algunos autores defienden que no debería exigirse dicha obligación.

protección basada en la contribución por la protección como incentivo para la inserción<sup>187</sup>.

Hemos visto anteriormente que hay quien considera la imposición de sanciones una PAE más. Para nosotros esto resulta, cuanto menos, curioso. En primer lugar, se hace obligatoria la PAE y puede perder su esencia, pues pretender ayudar a buscar empleo a quien no quiere trabajar perjudica al programa y al técnico; en segundo lugar, entender que mediante la imposición de sanciones se crea empleo significa reconocer que entre los perceptores de prestaciones por desempleo existe un número, más o menos abultado, de defraudadores a los que se les puede “sacar provecho” social y económicamente: se transmite el mensaje de que el gobierno se preocupa por que todos los ciudadanos ayuden a mantener el estado del bienestar, y aumenta la recaudación por cotizaciones e impuestos.

En este sentido, dos experimentos basados en la activación temprana, el de Michealides (en el Estado de Nevada, EEUU, 2013) y el programa Convocatorias (en Portugal, 2012), nos proporcionan resultados muy parecidos<sup>188</sup> (Creighton, 2007, pág. 63):

- El primero se realizó con una muestra aleatoria de solicitantes de prestaciones, que fueron atendidos individualmente en las tres semanas iniciales desde el registro para comprobar si tenían derecho y si buscaban activamente empleo: si no reunían ambos requisitos, no accedían a la prestación, lo que redujo significativamente la duración media del desempleo.
- El programa portugués se dirigió a solicitantes de empleo que llevaban más de seis meses inscritos o que tenían más de 45 años, obligados a participar en sesiones de asesoramiento intensivo, desde las que eran enviados a ofertas de empleo disponibles. Martins & Pessoa e Costa (2014) presentaron una evaluación del programa que recogía, entre otros resultados, “que, para los demandantes de empleo de menos de 45 años, el programa dio lugar a un aumento del 50% en las probabilidades de reinserción laboral de los solicitantes de empleo con duraciones menores de seis meses, en comparación con un grupo de control con duraciones justo por encima de seis meses”.
- En ambos casos, se produjo un ahorro en el gasto (de prestaciones y PAE) que podía utilizarse “para financiar programas de formación y otras PAE a grupos de parados desfavorecidos”.

---

<sup>187</sup> “Protección a cambio de activación, de que las personas en paro resulten empleables y se responsabilicen de su situación frente al mercado laboral (Andersen y otros, 2002; Martin, 2004; De Lathouwer, 2006)” (Pozo, 2018, pág. 163).

<sup>188</sup> El enfoque *Work First* que siguen ambos experimentos trata de “obligar” a buscar empleo; lo que se consigue con estos programas son las denominadas “colocaciones inducidas”, a las que nos hemos referido anteriormente. El Departamento de Seguridad Social de Reino Unido (1998) lo definió con la frase: “Trabajar para aquellos que pueden; seguridad para quienes no pueden” (Creighton, 2007, pág. 42).

De la Rica (2015, pág. 25) afirma que las “tareas de seguimiento no serían necesarias si se consiguiera que para todo parado un trabajo fuera siempre una mejor opción que la posibilidad de permanecer en el paro”, por lo que propone “plantearnos la posibilidad de compatibilizar subsidios con el salario ofrecido”.

#### **3.3.1.4.2 Garantizar la renta del individuo**

Sarasa (2018, pág. 221) manifiesta su opinión sobre la aplicación de sanciones a los beneficiarios potenciales de las PAE, en el sentido de dudar hasta qué punto pueden pedirse condiciones casi imposibles de cumplir para algunas personas, así como si la discrecionalidad de los gestores de los programas puede producir abuso de poder y discriminación injustificada. En este ámbito, se debate sobre si conviene instaurar una renta mínima garantizada (en base a unas condiciones, entre ellas la búsqueda y aceptación de un empleo) o una renta básica de ciudadanía (sin condicionantes)<sup>189</sup>, y el autor hace las dos reflexiones siguientes (pág. 232):

- Si la alternativa a la pobreza ha de ser un trabajo “forzado” en empleos de mala calidad, como se atribuye a los programas de *workfare*<sup>190</sup>, no tiene sentido hablar de “derecho al trabajo”, y si se acepta que el trabajo ha de ser libre, alguna medida de protección debería instituirse para aquellos que rechacen hacer según qué trabajos y no encuentren otros alternativos.
- En cuanto a la humillación que perciben los beneficiarios de la asistencia social, resalta que no solo es consecuencia de los procedimientos indagatorios. “Luís Sanzo (2017), en base a las evidencias empíricas del País Vasco, apunta hacia componentes que tienen que ver con la posición de dependencia de los beneficiarios. Así la humillación es más sentida cuanto más tiempo transcurren sin trabajar y percibiendo asistencia, y la humillación aumenta con la edad, siendo menor cuando el beneficiario ha de sostener a hijos dependientes. Con frecuencia, los beneficiarios de las ayudas ocultan su situación en sus entornos más próximos”.

En el ámbito de una renta básica universal, Doménech y otros (2018, pág. 139) creen que antes de poner en marcha un instrumento de estas características, “es fundamental incrementar la eficiencia del Estado de bienestar actual”.

No obstante, en cada CA existe una prestación cuyo objetivo es garantizar un ingreso mínimo a personas que no pueden obtenerlo mediante el trabajo, aunque estén capacitadas para realizarlo; en principio, su carácter es temporal, pero, en la mayoría de

---

<sup>189</sup> A la fecha de elaboración de esta tesis, se ha implementado en España el Ingreso Mínimo Vital (IMV). Información en (28/8/2020): <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/65850d68-8d06-4645-bde7-05374ee42ac7?changeLanguage=es>.

<sup>190</sup> Cfr. Centro de documentación y estudios (2000) respecto a la reforma que en este sentido se llevó a cabo en EEUU.

Comunidades, su vocación es la de permanencia (mediante prórrogas); y ese objetivo es compartido tanto por las pensiones no contributivas de la Seguridad Social, como por las prestaciones por desempleo, aunque con diferencias (Barcelón, 2018, págs. 23-28).

En primer lugar, las pensiones no contributivas de la Seguridad Social (vejez e invalidez) no pueden exigir estar en condiciones de trabajar (por su propia definición), las prestaciones por desempleo, por el contrario, imponen como requisito de acceso y mantenimiento del derecho estar desempleado (u ocupado con jornada inferior a la completa), poder y querer trabajar. Por su parte, las prestaciones autonómicas suelen exigir, además de residencia y edad, un "elemento de empleabilidad", pero sin definirlo completamente, lo que lleva a que no se pueda saber si se trata de un requisito que acompaña la función esencial de garantizar los ingresos, o más bien alcanza un "lugar preferente" en esas exigencias (Barcelón, 2018, págs. 23-28).

En segundo lugar, las pensiones no contributivas tienen carácter vitalicio y las prestaciones por desempleo temporal, mientras las autonómicas, como hemos visto, se configuran de forma híbrida: se conceden por un período de tiempo, pero se suelen prorrogar de mantenerse la situación protegida (Barcelón, 2018, págs. 23-28).

Por último, se plantea la cuestión de si se trata de derechos subjetivos o no. En los dos primeros casos (pensiones no contributivas y prestaciones por desempleo) parece claro que es así, pero se presentan dudas en cuanto a las autonómicas, aunque la mayoría de las CCAA las están legislando en ese sentido (Barcelón, 2018, págs. 23-28)<sup>191</sup>.

En definitiva, las prestaciones de ingresos mínimos autonómicas pretenden convertirse en "una herramienta más al servicio de los poderes públicos para una redistribución real de la riqueza; y no sólo como una medida de emergencia para atender situaciones puntuales de marginalidad y pobreza" (Barcelón, 2018, págs. 23-28).

Hay quien pretende que los SPE asuman la gestión de las rentas asistenciales autonómicas, con lo que pasarían a ser, como hemos anticipado, fiscalizadores del aparente cumplimiento de obligaciones respecto a las PAE. Por ejemplo, en el País Vasco la RGI se puso en marcha en 1989, siendo gestionada entre los servicios sociales y el SPE; en 2011 se transfirió esa gestión a este último con el objetivo de "mejorar la gestión de los pagos" integrando el subsidio "con los servicios de orientación y otras políticas activas de empleo" (Jansen, 2016, pág. 45). A pesar de que queda clara la intención del traspaso al SPE, el autor termina considerando que la reforma "pretendía fomentar la activación y la integración al mercado laboral de los receptores de la RGI".

---

<sup>191</sup> Sobre la problemática planteada en cuanto a las diferencias entre Seguridad Social y Asistencia Social, la primera recogida en la CE pero no así la segunda, que diversas Sentencias del TC han tratado de aclarar, ver Barcelón (2018, págs. 34-42).



Constituyen estas reflexiones un ejemplo claro de la diferencia existente entre lo que se debe legislar (obligar a “demostrar” que se busca empleo para cobrar la renta) y lo que realmente se pretende llevar a cabo (mejorar la gestión de los pagos<sup>192</sup>). Asimismo, cabría destacar que la PE debería basarse en un análisis riguroso de la realidad, teniendo en cuenta tanto los problemas y necesidades como las causas y consecuencias de los mismos (Osuna & López, 2001, pág. 148), de forma que pueda ayudar realmente a las personas que necesitan y desean encontrar trabajo o mejorar el que tienen.

### 3.3.2 FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Queremos ahora revisar qué papel juegan los SPE en el funcionamiento de la PE y cómo se enfocan, desde su punto de vista, los conceptos de empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. Hay que tener en cuenta que un buen funcionamiento de los SPE puede contribuir a reducir los costes de búsqueda de empleo y la duración de las vacantes (Alujas, 2009, pág. 201)<sup>193</sup>. Ahora bien, lo primero a plantear es qué objetivo han de perseguir los SPE: competir con otros intermediarios en el mercado laboral, dirigirse a quienes son menos empleables, tener una cuota de mercado elevada o conocer las características de sus usuarios (Cueto & Suárez, 2018, pág. 77).

A este respecto, las personas que acuden a los SPE deben considerarse sus usuarias y no clientes<sup>194</sup>, ya que adoptar este tipo de enfoque, sobre todo para referirse a quienes acceden a ayudas del estado del bienestar, es problemático (Stafford y otros, 2012, pág. 3); las beneficiarias no tienen opciones de utilizar distintas “tiendas” (servicios públicos o privados que colaboren con ellos), por lo que si no están satisfechas con el servicio recibido, no pueden acudir a otro sitio [(Hirschman (1970) en (Stafford y otros, 2012, pág. 3)]. “El enfoque en el consumismo también sirve para socavar la idea de que las personas tienen un derecho social a los servicios de bienestar (Dwyer, 2004; Miller, 2004)” (Stafford y otros, 2012, pág. 3).

---

<sup>192</sup> Al llevarse la gestión y tramitación en el mismo organismo se evitan los problemas planteados por quienes solicitan la renta, pero no llevan a cabo actuaciones de búsqueda de empleo a las que están obligados por la normativa. La misma Administración procura que ambos factores coincidan en los perceptores (al menos a nivel burocrático).

<sup>193</sup> El informe de la AIRef (2019, pág. 7) detectó, en materia de intermediación, que “en España el grado de avance en la transformación digital de los SPE resulta muy heterogéneo y retrasado con respecto a los países de referencia”, así como que “el ajuste oferta–demanda sigue siendo marginal”.

En cuanto a eficacia, concluyó que “existe una relación positiva entre el desempeño de los SPE autonómicos y el nivel de empleo de la comunidad autónoma”, y en materia de diagnóstico y tratamiento de los desempleados, observó como un problema que “la autonomía de gestión en las oficinas públicas de empleo (OPE) es insuficiente”.

<sup>194</sup> En los 90 se comenzó a utilizar esta terminología en España, pero parece que el empeño no duró demasiado. Nosotros entendemos que no se puede hablar de clientes de servicios públicos que no se ofrecen en competencia real (quizá porque tampoco sería conveniente para determinados ámbitos).

Por otra parte, y como ya hemos dicho, la participación de los SPE en la gestión de las prestaciones por desempleo se convirtió en un desafío para ellos, porque les obliga a equilibrar sus papeles de policía en cuanto a esa gestión y el de agente de empleo para motivar al demandante (Andersen y otros, 2009, pág. 46).

La normativa de la OIT que hace referencia a la regulación de los SPE ha evolucionado de la siguiente manera (Sánchez C. , 2016, págs. 417-418):

- Convenio nº 2 relativo al desempleo, 28/11/1919, en vigor desde 14/7/1921.
- Recomendaciones nº 71 y 72, sobre la organización del empleo:
  - 71: Organización del empleo en el período de transición de la guerra a la paz, 12/5/1944.
  - 72: Sobre el servicio del empleo, 15/5/1944 (retirado).
- Convenio nº 88, que analizaremos con más detalle.
- Recomendación nº 83 sobre el servicio del empleo, 9/7/1948.

Y dado que, como veremos, hay una tendencia a comparar los SPE con los agentes privados, veamos cómo ha evolucionado la normativa de la OIT sobre agencias de colocación (Sánchez C. , 2016, págs. 417-418):

- Convenio nº 34, sobre las agencias retribuidas de colocación, 29/6/1933 (entró en vigor el 18/1/1936).
- Recomendación nº 42, sobre las agencias de colocación, 29/6/1933 (retirado).
- Convenio nº 96, sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1/7/1949 (entró en vigor el 18/7/1951).
- Convenio nº 181, sobre las agencias de empleo privadas, 19/6/1997 (entró en vigor el 10/5/2000). Revisa los dos Convenios anteriores.
- Recomendación nº 188, sobre las agencias de empleo privadas, 19/6/1997 (actualizado).

De acuerdo con el Convenio OIT número 88, sobre el Servicio del Empleo, 1948<sup>195</sup>, los Estados miembros deben mantener un servicio público y gratuito del empleo con la función esencial de organizar el “mercado del empleo”<sup>196</sup>; se ha de estructurar según un sistema nacional de oficinas del empleo y debe celebrar los acuerdos necesarios para conseguir la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores en su organización y funcionamiento (artículos 1 al 4).

---

<sup>195</sup> Entró en vigor el 10/8/1950, fue ratificado por España el 30/5/1960 y se encuentra en vigor. Consultado el 25/12/2018 en:

[www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C088](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C088).

<sup>196</sup> Y, cuando sea necesario, en cooperación con otros organismos públicos y privados (apartado 2 del artículo 1).

El artículo 6 establece que el servicio del empleo ha de organizarse para garantizar “la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores”. Con vistas a lo cual, enumera cinco acciones que debe llevar a cabo:

- Ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas.
- Facilitar la movilidad profesional y geográfica, así como los traslados de los trabajadores (dentro del mismo país o a nivel internacional).
- Recoger y analizar información sobre la situación del mercado laboral.
- “Colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados”.
- Ayudar a otros organismos en la elaboración de “planes sociales y económicos” relacionados con el empleo.

No hay que olvidar que existen otros métodos de búsqueda de empleo y que cada persona puede priorizarlos de una forma u otra: red de conocidos y familiares, ETT, agencias de colocación, etc. No obstante, se reconoce que “las oficinas públicas de empleo pueden constituir un elemento clave en la búsqueda de empleo de un determinado grupo de parados, con más dificultades para acceder a información sobre vacantes” (Cueto & Suárez, 2018, pág. 62).

Aldás y otros (2018, pág. 95) encuentran que, en el análisis del ajuste entre la titulación universitaria específica y el empleo (ajuste horizontal), uno de los métodos de búsqueda de empleo que ofrece mejor resultado es el de los SPE, lo que puede interpretarse en el sentido de que para personas con un alto nivel formativo que buscan trabajo, estos servicios pueden favorecer la inserción laboral. Al hacer el análisis desde los resultados aportados por la valoración subjetiva de los egresados, en cuanto a la utilidad que le atribuyen a su título para la inserción, resulta que el uso de los SPE aporta un efecto significativo respecto a otros métodos de búsqueda, con una diferencia de hasta 4,7 puntos porcentuales (pág. 106).

En Europa se vienen realizando estudios sobre los distintos métodos a los que se recurre en cada país para realizar la búsqueda de empleo. El del año 2006, para UE-15, destaca que en España el más utilizado es acudir a amigos y parientes (como en Irlanda, Grecia e Italia), sin embargo, en Bélgica, Alemania, Portugal y Suecia es apelar al SPE (Alujas, 2009, pág. 212). En general, para la UE-15 los dos métodos más usados, prácticamente en igual medida, son el SPE y el examen de anuncios.

El estudio de Cueto & Suárez (2018, págs. 63-64), realizado con los datos de 2016 sobre personas desempleadas en UE-28, muestra que España es el país donde menos se

utilizaba el SPE para buscar empleo (24,6%), pero ocupaba la quinta posición en cuanto al contacto directo con empresas<sup>197</sup>.

Estos datos proceden de Eurostat. Sin embargo, las autoras ofrecen también los que se extraen de la EPA, según los cuales la inscripción en oficinas de empleo público es la cuarta forma más utilizada para buscar empleo en España (48,5%), mientras a través de las oficinas privadas lo hace un 32,2%; aunque las cifras difieren, la ordenación de métodos se mantiene con ambas estadísticas (pág. 67). Por ello, terminan reconociendo que todos estos datos deberían tenerse en cuenta para valorar la eficacia del SPE, porque “se enfrentan a usuarios muy distintos”<sup>198</sup> y la inscripción en oficinas públicas favorece su uso como forma de búsqueda de empleo (págs. 71 y 73).

A este respecto, Navarro (2018, pág. 294) entiende que las organizaciones privadas deberían cobrar a empresas y trabajadores (por facilitar mano de obra y por conseguir empleo, respectivamente), “pero no hay razones para que cobren del presupuesto público, en igualdad de condiciones con las entidades públicas, sin tener la responsabilidad pública de las administraciones”; parece que esas organizaciones pueden presentar un importante sesgo de selección (efecto *cream-skimming*<sup>199</sup>), dedicando sus esfuerzos solamente a los demandantes más fácilmente empleables, mientras “los servicios públicos de empleo no pueden llevar a cabo esta discriminación en aras a una aséptica eficacia, porque se deben a la igualdad de oportunidades que, con justicia, subrayan todas las normas”<sup>200</sup>. Y concluye afirmando que las PAE no deberían constituir un negocio para el sector privado, sino una actividad de responsabilidad social (pág. 307).

Sin embargo, en distintos países se ha externalizado alguna PAE (Australia ha llegado a eliminar el SPE) para mejorar los resultados, aunque se han presentado otros problemas: control del gasto, sistema de pago por resultados, creación de “clientes habituales”, contrataciones precarias, etc. (Martin, 2015, págs. 28-29).

La posibilidad de que sean los SPE quienes ofrezcan todos los servicios incluidos en las PAE (aunque algunos pudieran ser externalizados) requiere convertirlos en “organizaciones impulsadas por la demanda” (servicios requeridos tanto por los demandantes de empleo como por los empleadores), para lo cual se propone implantar

---

<sup>197</sup> Teniendo en cuenta que era uno de los países con más paro y, por tanto, más personas inscritas en el SPE, podemos preguntarnos si es que la mayoría de ellas, realmente, no buscaban trabajo a través de los SPE.

<sup>198</sup> En muchos países de la UE se viene trabajando con la segmentación de los demandantes de empleo, precisamente para ofrecer servicios personalizados en cuanto a la búsqueda de empleo, eliminación de barreras y programas formativos (Andersen y otros, 2009, pág. 8).

<sup>199</sup> También denominado efecto *creaming*, tal como lo hemos visto anteriormente.

<sup>200</sup> “En el convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) se establece un equilibrio entre el reconocimiento de la función productiva que pueden desempeñar las agencias de empleo privadas y la necesidad de garantizar que se respetan los derechos fundamentales de los trabajadores” (Oficina Internacional del Trabajo, 2006, pág. 6).

la ventanilla única a nivel local<sup>201</sup>, así como la prestación de servicios por niveles –según las necesidades de los usuarios– (Andersen y otros, 2009, pág. 47).

En Europa se trabaja para crear un sistema de empleo regional que, en lo que respecta a la interacción público–privada, pretendería instaurar un tipo de asociacionismo colaborativo: “Adopción de acuerdos entre los SPE y los entes públicos y privados que intervengan en los mercados de trabajo, desde la perspectiva de socios en paridad de posiciones en la medida en que, conjuntamente, toman decisiones de cualquier nivel –político o administrativo– y asumen funciones de forma compartida” (Salas, 2018, pág. 238).

Mención aparte merecen los servicios de empleo y orientación de las universidades, que pueden considerarse como una consecuencia de la relación entre la formación superior y la PE, y cuya perspectiva se ha ido modificando durante el siglo XX. Aldás y otros (2018, págs. 157-158), siguiendo a Dey & Cruzvergara (2014), hacen un recorrido cronológico, del que debemos destacar los siguientes aspectos:

- En las primeras décadas, esos servicios estaban fuera de las universidades, se dirigían a colocar a los inmigrantes (*vocational guidance*).
- En los años 20 y 30, debido a la escasez de maestros, los servicios se dirigieron a orientación vocacional (*teachers guidance*).
- Desde mediados de los 40 (durante varias décadas), en las universidades americanas se instalaron centros de colocación en los campus, con el objetivo de ofrecer trabajo a los veteranos de la II Guerra Mundial (*job placement*).
- En la segunda mitad del siglo se dirigen ya al conjunto de estudiantes.
- En las décadas de los 70 y 80, se establecieron centros de asesoramiento para apoyar a estudiantes y graduados en la planificación de carrera y la búsqueda de empleo (*career counseling*).
- En la última década del siglo y a comienzos del XXI, “la revolución de las tecnologías de la información y comunicación y las redes sociales han transformado los centros de carrera (*career centers*) en «dinámicos centros (*hubs*) de relaciones en red que implican a los empleadores para el reclutamiento en el campus y facilitan el *networking* entre estudiantes y reclutadores (*professional networking*)» (Dey y Cruzvergara 2014, p.5)”.

Además, relacionan los servicios de carrera con el contexto socioeconómico, laboral, organizativo y cultural en que operan las universidades (pág. 165).

---

<sup>201</sup> El informe de la AIReF (2019, pág. 7) detectó, en materia de diagnóstico y tratamiento de los desempleados, que “un mismo desempleado puede ser atendido en diferentes puntos sin coordinación”.

### 3.3.2.1 CONFIGURACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

El documento de la Comisión Europea (2013) *EU Network of Public Employment Services. Strategie to 2020 and beyond* recogía las propuestas de la UE para asignar nuevas funciones a los SPE, con el fin de ofrecer apoyo a lo largo de toda la carrera profesional, teniendo en cuenta el aumento de las transiciones (buscando las “positivas” para reforzar la empleabilidad) y la flexiguridad, que se habían instalado en el mercado laboral (García J. L., 2019, pág. 122).

La pretensión era pasar de SPE a Sistemas Públicos de Empleo, entendidos como una red de colaboración que fuera más allá de aquellos tradicionales servicios y donde la orientación profesional adquiriese un papel relevante, para lo que se proponía tomar tres direcciones (García J. L., 2019, págs. 122-123):

- Priorizar la activación y reducir las “políticas pasivas”.
- Fomentar el desarrollo de carreras profesionales individuales, con el fin de ayudar a las personas en su adaptación a todo tipo de transiciones en el mercado laboral.
- Adoptar un papel facilitador, asesor y director de los servicios, en lugar de prestarlos directamente como norma.

La RESPE acordó remodelar, en enero de 2013, los SPE “para que se conviertan en Puertas orientadas al empleo y hacia el Estado del bienestar”, lo que significaba un acompañamiento del individuo a lo largo de toda su vida y ofrecerle capacitación para afrontar con éxito los desafíos laborales y formativos de mercados económicos globalizados y cambiantes (Salas, 2018, pág. 227). Es decir, los SPE debían buscar resultados de activación sostenibles que evitaran en lo posible el desempleo, así como mejorar las competencias de gestión de carreras para enfrentar las transiciones futuras en el mercado laboral (García J. L., 2019, pág. 123).

Desde la presentación del documento al que nos referimos, la UE exige implementar, al menos, tres elementos en la configuración de los SPE nacionales (Salas, 2018, pág. 225):

- La evaluación, identificada con eficacia y eficiencia inversora.
- La interiorización de la flexibilidad y adaptabilidad, lo que afecta a la programación de medidas y a la posibilidad de recibir nuevos proveedores de servicios.
- El diseño de regímenes jurídicos de interacción con los proveedores.

En el ámbito de la gobernanza, Pozo (2019, pág. 139) afirma que la gestión de los SPE se hizo gerencial, por lo que pasaron a ser menos públicos y más descentralizados<sup>202</sup>, basándose en el siguiente razonamiento:

*La nueva gestión pública provee nuevas tecnologías de gobierno (Martín, 2014) caracterizadas por el énfasis en la consecución de objetivos y resultados con base en la descentralización y la diversificación de actores implicados. (...)*

*La gestión se reorganiza mediante la contractualización de las relaciones entre la administración y un amplio conjunto de actores y a través de la compartimentación de sus funciones y contenidos de actuación (Van Berkel, 2010).*

Podemos encontrar tres clasificaciones de los modelos de SPE (Salas, 2018, págs. 226-236):

- Modelos ideales: basados en la ideología político-social del gobierno; los elementos para clasificar a los SPE en estos modelos son: el grado de descentralización, la naturaleza jurídica de la vinculación relacional, el papel que otros actores pueden desempeñar y la capacidad de control, seguimiento u organización de los SPE sobre ellos. Podemos distinguir tres tipos:
  - Funcional/neoliberal: coparticipación de agencias privadas o públicas para el desarrollo de la colocación, el SPE solo se orienta a la mejora de la empleabilidad.
  - Socialdemócrata: implica a todos los actores sociales, pretende una constante tutela del desempleado y fomenta medidas para impulsar la contratación. El sistema español es de este tipo.
  - Socialista: obligación de declarar las vacantes y contratar a demandantes de empleo inscritos en los SPE, prohibición de los agentes privados, “la actuación de los poderes públicos se traduce en función pública”<sup>203</sup>.
- Modelos asociativos: basados en las formas de interacción con otros agentes<sup>204</sup>, entre las que se pueden diferenciar tres, cada una de las cuales representa un modelo:

---

<sup>202</sup> Con descentralización el autor parece querer referirse a externalización, al recurso de los SPE a contratar la prestación de servicios con otros proveedores.

<sup>203</sup> No en servicio público, pues “de la colocación así materializada se derivan no solo efectos jurídico-administrativos, sino también actos de naturaleza negocial (Branca, 1957:247; Ghera, 1970:249), puesto que el contrato en sí queda ya prácticamente concluido, a la única espera de la confirmación por parte del empresario” (Salas, 2018, pág. 230).

<sup>204</sup> En 2001, la Comisión Europea publicó “uno de sus primeros análisis sobre modelos de relaciones (European Commission, 1998:4) en el que se distinguen tres”, que son los que se ven aquí (Salas, 2018, pág. 231).

- De cooperación: representado por el desarrollado a finales de los 90 en Francia y Países Bajos, las relaciones cooperativas se dan especialmente en cuanto a información, intermediación y ajuste entre oferta y demanda de empleo.
  - Complementarios: existen parcelas de actuación específicas para lo público y otras para lo privado; ejemplos: Reino Unido y San Galo (Suiza).
  - Competitivos/colaborativos<sup>205</sup>: se pueden tomar como ejemplo los SPE holandés y mexicano. El SPE cobra una cuota a las agencias privadas por proporcionar servicios a los empleadores. “Tanto actores públicos como privados interactúan en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones”, y esto implica un aumento de costes en la gestión del empleo, la segmentación del mercado y ausencia de servicios en determinados sectores.
- Modelos organizacionales: esta clasificación surgió en la reunión de Jefes de los SPE (UE) en enero de 2013, donde se reconoció la heterogeneidad de modelos nacionales y se aprobó la “elaboración conjunta de la estrategia común” a seguir. Desde esa fecha, la Comisión Europea y la RESPE facilitan estudios, datos y publicaciones, haciendo mención especial a las “buenas prácticas”.
- Se distinguen en base al concepto de gobernanza, que contiene los siguientes cinco elementos: el grado de autonomía jurídica (capacidad para proponer políticas de empleo, autonomía financiera, responsabilidad asumida); el grado de descentralización interna (capacidades de diseño e implementación de políticas de empleo a nivel regional o local), que da lugar a dos tipos de SPE: organismos autónomos (elevada descentralización interna) o agencias ejecutivas (escasa descentralización interna) –este es el caso español<sup>206</sup>–; los modos de interacción público–privada, que abarcan las relaciones entre actores, los grados de autonomía, intensidad y responsabilidad de la prestación individual de los servicios y la realizada junto al sector público (pueden dar lugar a relaciones cooperativas, coordinadas –el caso de España– o colaborativas); el grado de implementación por los SPE de la digitalización y las tecnologías de la “info–comunicación”<sup>207</sup>; y, por último, la evaluación que se realiza sobre qué y en qué consiste: se ha incidido en la necesidad de incrementar su aplicación y mejorar la implementación de los sistemas de evaluación, así como de poner en marcha el *benchlearning*.

Los SPE, teniendo en cuenta la evaluación, se pueden clasificar entre los que desarrollan algún procedimiento y los que no. Dentro de los primeros se

---

<sup>205</sup> Este tipo de relaciones fueron denominadas competitivas por la Comisión Europea (1998) y la OIT (2001), pero la OCDE (2009) las llamó colaborativas (Salas, 2018, pág. 231).

<sup>206</sup> Aunque en el SNE sean mayoría los organismos autónomos.

<sup>207</sup> Existe una propuesta de “co–creación de redes virtuales de servicios de empleo” (*European Commission*, 2016, pág. 20) para configurar una red *online* de servicios, basada en el SPE belga en Flandes (Salas, 2018, pág. 236).



diferencia entre los que utilizan solo indicadores de resultados y datos cuantitativos (como España) y los que utilizan también datos cualitativos.

Existen tres modelos organizacionales:

- De jerarquía: toma de decisiones centralizadas y control de espacios comunes de interacción con el sector privado (todos los servicios ofrecidos se consideran públicos).
- De mercado: interacción con otros actores para servicios de colocación laboral, externalización horizontal y vertical de funciones, altos niveles de digitalización. El SPE es el inspector, la evaluación es fundamental.
- Comunitario: también llamado “coproductivo” (*European Commission*, 2016, pág 10). El SPE busca la participación de prestadores de servicios externos incluso para el diseño de las políticas de empleo y su evaluación, por lo que las características de su gobernanza son: autonomía del servicio, descentralización interna y asociación colaborativa con actores privados. Visto así, el SPE es “conductor y buscador de servicios”, no proveedor.

Respecto a esta última característica de la gobernanza, la UE pretende un SPE europeo completamente diferente, dedicado a la *conducting function* o función conductora, según la cual pasaría de asumir un papel como proveedor a otro de buscador de servicios (lo que puede considerarse como pasar a ser empresario), distinguiendo tres niveles [*European Commission* (2016, pág. 9) en (Salas, 2018, págs. 239-240)]:

- Respecto del mercado laboral, profundizar en el conocimiento de sus dinámicas internas para garantizar comprensión, transparencia y apoyo para el diseño de la PE.
- Respecto de los usuarios, identificar sus demandas<sup>208</sup>.
- Respecto del resto de actores, permitir la colaboración, innovación y formación de nuevos intervinientes en el mercado laboral y actuar como “fuerza suplementaria” donde fallen; además, deben “alinearlos con las políticas socio-laborales”.

Pero, de momento, el actual sistema va proporcionando datos que no sabemos muy bien identificar: ¿se trata de dar pasos en la dirección expuesta (creación de un sistema regional) o son los errores habituales en el diseño e implementación de medidas de activación? Por ejemplo, en la evaluación de la aplicación en España de la GJ, incluida en el trabajo de Cabasés y otros (2017, págs. 747-751), encontramos que la actuación fue en dirección contraria “a la recomendada modernización de los servicios públicos de empleo y, además, la propia Comisión pone de manifiesto otro dato impactante: España

---

<sup>208</sup> Según el informe de Andersen y otros (2009, págs. 44-45), es preciso un SPE en el que las PAE se adapten a las necesidades de los demandantes de empleo (sobre todo los desempleados).

redujo un 13,4% el personal del SEPE entre 2011 y 2014, y también constata que las agencias de colocación ofrecen servicios limitados de intermediación, a pesar de haber recibido subvenciones del Estado”.

### **3.3.2.2 LOS INSTRUMENTOS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO EN EL CONVENIO OIT NÚMERO 88**

Poniendo las acciones descritas en el artículo 6 del Convenio en relación con los instrumentos de la PE, observamos que la primera (ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas) consiste en llevar a cabo la intermediación laboral de acuerdo con la definición que de ella hace la LE (artículo 31).

Al respecto, existe un debate sobre si esta intermediación debe enfocarse como laboral o profesional, que parte de otra discusión respecto a la orientación, ya que si esta se dirige a la inserción profesional nos referimos a la que se consigue mediante la obtención de un empleo acorde con la formación y las expectativas del sujeto, pero si lo que se persigue es la inserción laboral (también denominada ocupacional) nos referimos a cualquier empleo sin entrar en consideraciones sobre su tipo o calidad. De acuerdo con Sánchez C. (2014, pág. 92):

*Si la inserción realizada por los servicios públicos de empleo españoles se califica legalmente de laboral implicaría, a la luz de estas definiciones, atribuirles como función primordial la disminución del número de demandantes de empleo, quedando en un segundo plano la cuestión de si el trabajo encontrado se corresponde con las cualificaciones y expectativas del trabajador/a.*

En parte debido a esta perspectiva, la actitud de las personas usuarias de los SPE en cuanto a la orientación profesional es, en general, pasiva, porque esperan que se les ofrezcan soluciones plausibles rápidas para cada situación personal, por lo que sería necesario clarificar el sentido de los programas y servicios (Sánchez C. , 2014, pág. 100). Aunque esta perspectiva no es homogénea porque cada persona tiene unas necesidades y motivaciones a la hora de buscar empleo. Por nuestra parte, creemos que, desde el punto de vista de los SPE, tanto la orientación como la inserción deberían dirigirse al ámbito profesional más que al simplemente laboral<sup>209</sup>.

Tener en cuenta solamente el ámbito laboral es muy útil para facilitar la consecución de objetivos, ya que se entienden alcanzados cuando se produce una

---

<sup>209</sup> Aunque la intermediación se denomine laboral en la LE y así se conozca en general. Lo que queremos decir es que la concepción de este instrumento de la PE sea profesional, en el sentido de perseguir la inserción en el mercado laboral, pero no de cualquier manera, sino ajustándose a las características y pretensiones de la persona que demanda empleo en el SPE.

colocación cualquiera, independientemente de que sea o no fruto de la acción concreta del SPE y aunque en realidad se hubiera producido de todas formas.

El Convenio, por su parte, especifica qué tareas debe realizar el servicio del empleo para cumplir esa obligación; tareas para cuyo diseño tendrían que ajustarse a las reglas fijadas por un plan nacional y que afectarían a: información sobre las personas que buscan empleo, información sobre puestos vacantes y las características que requieren de los trabajadores, envío de candidatos a estos puestos, colaboración entre oficinas del empleo para dar respuesta adecuada a los empleadores en sus ofertas de empleo.

A fin de conseguir la información necesaria sobre las personas que buscan empleo, con el objetivo de realizar los emparejamientos entre demandas y ofertas de empleo (fin último de la intermediación laboral), el Convenio indica que hay que llevar un registro de ellas, anotar sus aptitudes profesionales, experiencia y deseos, así como preguntarles a efectos de su empleo, evaluar sus aptitudes físicas y profesionales y, por último, ayudarles a obtener los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales.

Por lo tanto, el SPE no debe trabajar con quien no solicita empleo, tiene que entrevistar a la persona para conocer sus aptitudes y deseos, así como contar con medios para orientarla o readaptarla profesionalmente (formación para el empleo). No parece tener sentido, desde el punto de vista del Convenio, llevar un registro de quienes no buscan empleo, lo que resulta coherente con el resto de las tareas enumeradas, pues poca información para esa búsqueda podemos conseguir de alguien que no quiere ayuda para encontrar un trabajo.

De esta manera, aparece una referencia a la disponibilidad y se vincula la calidad de los servicios ofrecidos con el adecuado funcionamiento de la orientación que se dispensa en los SPE, pues recoger la información implica también el deber de realizar un diagnóstico personal del desempleado, identificando qué servicios requiere mediante una atención individualizada.

Jansen (2016, pág. 33) afirma que los SPE españoles utilizan PAE estándar, que no se basan “en un “análisis en profundidad de las necesidades de los solicitantes de empleo”. Y, por el lado del empleador, los SPE (además de legisladores, gobernantes y educadores) deberían ser capaces de ajustarse a la nueva realidad: la aparición, cada vez con más fuerza, de las profesiones emergentes, que están exigiendo ya la necesidad de reciclarse profesionalmente, lo que debe enfocarse desde el ámbito educativo y laboral (García S. , 2017)<sup>210</sup>.

El Convenio parece dar por supuesto que todas las personas usuarias de los SPE buscan trabajo, según lo cual la labor de intermediación debería centrarse

---

<sup>210</sup> Recuperado del blog el 4/11/2018.

exclusivamente en proporcionar los trabajadores adecuados a los requerimientos del empleador, porque uno de sus pilares ha de ser la buena voluntad (actitud) de unos y otros, quienes buscan empleo y quienes captan candidatos.

Ahondando en el concepto de intermediación que parece desprenderse del Convenio, debemos tener en cuenta que cuando se habla de buscar y ofrecer trabajo el SPE está obligado a entender, en consonancia con lo expresado por la OIT<sup>211</sup>, que “el trabajo no es una mercancía”, siendo necesario “colocar el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, requiriendo, para eso, que sus miembros promuevan políticas de empleo creando un entorno institucional y económico sustentable”<sup>212</sup> (Becattini, 2013, pág. 223)<sup>213</sup>.

Desde hace unos años se habla sobre el “reparto del empleo”, que no dispone de una definición legal, pero que se refiere a una opción empresarial o política, con el fin de mejorar o salvar la situación económica de la empresa o contribuir a mejorar el bienestar de las personas gestionando el uso del tiempo (Serrano M. , 2015, pág. 7), aunque quedan dudas sobre cómo encajar este reparto con el concepto de trabajo decente.

En cuanto al segundo instrumento de la PE, las PAE, no encontramos referencias en el Convenio. Si queremos interpretarlo en este sentido, quizá facilitar la movilidad y los traslados de trabajadores pudiera incluirse en dicho ámbito, pero no queda del todo claro. No obstante, tras el análisis que hemos hecho en epígrafes anteriores sobre el funcionamiento de la PE, podemos afirmar que la LE no aclara si las PAE se dirigen a todas las personas (como parece querer decir la definición, artículo 36) o solo a quienes demandan empleo (tampoco aclara qué debemos entender como tal).

Desde el punto de vista del análisis que estamos haciendo del Convenio número 88, es importante saber si debemos entender que la LE requiere la inscripción en el SPE para tener la condición de demandante de empleo o no, y se podría considerar como tal también a las personas que estén dadas de alta en alguna agencia de colocación, o, en

---

<sup>211</sup> Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) y Un pacto mundial para el empleo (2009).

<sup>212</sup> De acuerdo con la OIT, el trabajo decente es aquel que ofrece y se realiza con condiciones satisfactorias: “El trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro elementos u objetivos estratégicos, que constituyen sus pilares básicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la ocupación, la protección social y el diálogo social. Es una respuesta de las instituciones a la importancia de una política de empleo y de unas instituciones que deben facilitar la protección y el diálogo social, no solamente con la finalidad de justicia social, sino además con la mirada puesta en una política de ajuste eficaz al desarrollo a largo plazo” (Chacartegui, 2013, págs. 11-12).

<sup>213</sup> La autora critica a la OIT porque entiende que no se debería repetir la idea de que la búsqueda de empleo es “el camino para alcanzar la justicia social”, ya que fue articulada “sobre las bases de un capitalismo fordista industrial en las que el trabajo era casi sinónimo de empleo”, cuando actualmente “ser trabajador es cada vez menos informativo de la percepción de sus intereses y de su estilo de vida” (págs. 224-225).

general, a quienes estén buscando trabajo, independientemente de que exista o no la inscripción.

Se trata de un asunto muy importante, ya que, en función del concepto de demandante de empleo que utilicemos, el trabajo de los SPE deberá realizarse de una forma o de otra, los recursos exigidos para desarrollar las PAE serán más o menos cuantiosos, su diseño e implementación deberán hacerse con unos u otros procedimientos, etc.

Por último, en el Convenio encontramos el tercer instrumento de la PE, colaboración entre políticas activas y protección económica frente al desempleo (la acción enumerada en cuarta posición<sup>214</sup>), al que la LE dedica un Capítulo específico. Ahora bien, si, como hemos visto, el SPE con competencias en materia de intermediación laboral y gestión de las PAE<sup>215</sup> se convierte en fiscalizador de los demandantes de empleo que acceden a las prestaciones, diferenciando su tratamiento del que debe dispensarse a quienes no cobran prestaciones o subsidios, se puede entender que, de cierta forma, queda en suspenso su voluntariedad, tanto para inscribirse en los SPE como para gestionar sus itinerarios o carreras profesionales, mientras cobren prestaciones de las reguladas en el Título III de la LGSS o ayudas económicas vinculadas a PAE.

Esta particularidad en la gestión de los SPE, tanto para la intermediación como para las PAE (recordemos, los otros dos instrumentos de la PE), dificulta su labor y puede perjudicar a quienes voluntariamente solicitan los servicios de empleo, ya que pretenden mejorar su empleabilidad o su ocupabilidad, presentando una alta disponibilidad, pero reciben el mismo tratamiento que quienes no buscan empleo, viendo mermadas sus opciones de acceder a un puesto de trabajo o a determinadas medidas de PAE.

### **3.3.2.3 ORGANIZACIÓN DEL SERVICIO DEL EMPLEO EN ESPAÑA: EL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO**

El SNE viene regulado en el Título I de la LE. El artículo 6 lo define como “el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo”, e indica que lo integran “el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas”. Como hemos hecho notar anteriormente, España es el único país de la OCDE (y probablemente del mundo) en el que no existe un SPE, sino dieciocho e integrados en una estructura superior, el SNE.

---

<sup>214</sup> “Colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados”.

<sup>215</sup> El caso de España es atípico, pues lo que el Convenio regula como Servicio del Empleo aquí se define en la propia ley como SNE, diferenciando las competencias de los SPE estatal y autonómicos.

A este respecto, debemos trasladar aquí las siguientes reflexiones de Jansen (2016, pág. 42):

*En los últimos años, muchos países europeos han emprendido reformas para fortalecer la coordinación, tanto entre los diferentes niveles de la administración (coordinación vertical) como entre las administraciones que ofrecen servicios a las mismas personas (coordinación horizontal). Para mejorar el grado de coordinación horizontal, la tendencia general es avanzar hacia un modelo de ventanilla única. En este modelo, los demandantes de empleo son asignados a una sola persona de contacto que se ocupa de todos los aspectos pertinentes a la asistencia de la persona desempleada, incluyendo el derecho a una prestación o subsidio y las medidas de activación. Del mismo modo, para fortalecer aún más la relación entre las políticas activas y pasivas del mercado de trabajo, en algunos países se han fusionado la gestión de las prestaciones y el SPE creando una nueva entidad con plenos poderes sobre las prestaciones y servicios de PAE como Pôle Emploi en Francia o Intreo en Irlanda. Por otra parte, Irlanda decidió re-centralizar el control sobre sus PAE para asegurarse de que las decisiones sobre las prestaciones y las PAE se tomaran al mismo nivel de la administración. Italia tenía previsto medidas similares antes de la reciente crisis de gobierno. Por el momento, ya se ha creado un organismo nacional para supervisar y coordinar la aplicación de las PAE a nivel regional.*

Es decir, para el caso de España, regresar a la estructura del INEM, eliminando los otros diecisiete SPE<sup>216</sup>. A pesar de la tendencia europea, “en España no está siendo considerada ninguna reforma que elimine esta división de responsabilidades”, pero el autor termina justificando el mantenimiento de un SNE con dieciocho SPE (pág. 43).

Los fines que la LE exige garantizar al SNE (artículo 7) son: proteger a colectivos vulnerables, intermediación laboral, PAE, protección por desempleo, unidad de mercado, formación para el empleo, colaboración público-privada<sup>217</sup> y, por supuesto, ofrecer un servicio de empleo público y gratuito. Su funcionamiento debe regirse por dos principios básicos (artículo 13 LE): participación (organizaciones empresariales y sindicales, SPE autonómicos) y transparencia (funcionamiento del mercado de trabajo).

Todo ello, mediante su organización e instrumentos de coordinación (artículos 8 y 9 LE), para llevar a cabo funciones de regulación (EEAE y PAPE), coordinación (SPE estatal y autonómicos), apoyo a otros organismos, análisis del mercado laboral y gestión

---

<sup>216</sup> Esta recentralización no tiene nada que ver con la dimensión local de la PE a la que obliga la LE, que debería respetarse de todas formas.

<sup>217</sup> Colaboración a la que han dado más importancia las CCAA que al papel relevante que deberían jugar las administraciones locales (Navarro S. , 2018, pág. 289).

económica. Funciones que se transforman en las competencias de todos los SPE existentes.

El SEPE “es el organismo autónomo de la Administración General del Estado al que se le encomienda la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo”, según lo establecido en la LE (artículo 15), que le provee de competencias en (artículo 18):

- materia normativa, presupuestaria y de gestión económica;
- coordinación y mantenimiento del SISPE;
- gestión de su Observatorio de las Ocupaciones y elaboración de estadísticas, así como la realización de investigaciones, estudios y análisis del mercado laboral;
- gestión de determinados servicios y programas;
- “gestión y control de las prestaciones por desempleo”;
- coordinación e impulso de acciones de movilidad a nivel estatal y europeo; y
- representar a España en la red EURES.

Sin embargo, la LE opta por una definición genérica de los SPE autonómicos, estableciendo en su artículo 19: “Se entiende por servicio público de empleo de las comunidades autónomas los órganos o entidades de las mismas a los que dichas administraciones encomienden, en sus respectivos ámbitos territoriales, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral, según lo establecido en los artículos del 31 al 35, ambos inclusive, y de las políticas activas de empleo, a las que se refieren los artículos del 36 al 40, ambos inclusive”. Es decir, las CCAA pueden elegir la figura administrativa que utilizarán para llevar a cabo las funciones de intermediación y la gestión de las PAE (por ejemplo, un organismo autónomo con capacidad presupuestaria propia, otro sin esta, un departamento de Consejería, etc.).

Por tanto, en última instancia, corresponde a los SPE autonómicos la gestión tanto de la intermediación laboral como de las PAE. Lo cual les obliga en cuanto a la eficacia de las medidas que se adopten, debiendo procurar que tanto los servicios como los programas se destinen a quienes los precisan y los solicitan para mejorar sus posibilidades de acceder al mercado laboral o moverse en él.

Sin embargo, como acabamos de ver, es el SEPE quien ha de encargarse de los programas y medidas de la PE, siendo, en principio, los SPE autonómicos simples ejecutores de la misma. La LE les permite elaborar sus propios Planes de Empleo (artículo 19.4), pero “de acuerdo con los objetivos de los Planes Anuales de Política de Empleo y en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo”, y “en ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas de activación para el empleo”.

De hecho, en cuanto a la planificación y ejecución de la PE, la LE establece (artículo 3.2): “De conformidad con la Constitución Española y sus Estatutos de Autonomía, corresponde a las comunidades autónomas en su ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos”. Mientras que al gobierno (apartado 1 del mismo artículo) corresponde, además de la coordinación de la PE, “la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, fomento de empleo, protección por desempleo, formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el desarrollo de dicha ordenación”.

Pero, dado que esta diferenciación de competencias y funciones en materia normativa podría dar lugar, en la práctica, a una homogeneización o reducción al mínimo de las diferencias entre servicios y programas en toda España, realmente se deja a los SPE autonómicos intervenir en ese “poder legislativo” mediante su participación en los órganos del SNE (artículo 8 LE): CSEAL y Consejo General; así como en sus instrumentos de coordinación (artículo 9 LE): EEAE, PAPE y SISPE. De esta manera, desde el ámbito autonómico se trasladarán al estatal las propuestas de servicios, programas y medidas que se estiman necesarias para, dentro del marco legal y reglamentario, apoyar a los colectivos vulnerables, activarlos y mejorar el funcionamiento del mercado laboral (se entiende que el de la Comunidad Autónoma, aunque respetando siempre la “unidad de mercado”).

Nos encontramos aquí con un sistema ciertamente complejo, quizá algo ineficiente por la cantidad de trámites que deben llevarse a cabo desde que se detecta una necesidad en el mercado laboral (sobre todo de los demandantes de empleo desempleados), hasta que se aprueban las medidas concretas para beneficiar al colectivo afectado. Como se puede observar, realmente quien detecta los primeros síntomas de un mal funcionamiento del mercado laboral, o los indicios de que un colectivo está siendo relegado, es el SPE autonómico, quien, además, puede vincular estos síntomas o indicios al territorio, es decir, con las características específicas de su mercado laboral. De hecho, hay un reconocimiento general sobre que tanto el tratamiento personalizado de los demandantes de empleo, como el ajuste y la adecuación de los objetivos de las PAE a las necesidades de sus usuarios y del mercado laboral atendiendo la especificidad del territorio, se podrían llevar a cabo mejor en el marco de un trabajo conjunto entre administraciones, “pero no se da el paso que corresponsabilice a los ayuntamientos” (Navarro S. , 2018, pág. 289).

El SPE autonómico se encarga de realizar el registro de las personas usuarias y puede llevar a cabo una diferenciación inicial, de forma que, teniendo en cuenta las variaciones que se produzcan, la CA será la primera en comprobar los resultados de las



medidas aplicadas. Estos datos se incorporan al SISPE para ser analizados a nivel nacional y permiten a cada CA, por trabajar directamente con las personas inscritas, proponer el diseño de medidas adaptadas y aplicar desde el principio las PAE de cuya ejecución y gestión es responsable.

Quizá por esta complejidad, el informe de la AIReF (2019, pág. 7) detectó varias deficiencias en la evaluación de las PAE (2018) en cuanto a procedimiento:

- *Los sistemas informáticos son dispersos y están orientados más a la gestión administrativa que al análisis.*
- *La integración de la información de participantes en PAE sigue siendo insuficiente.*
- *El catálogo de servicios no se ha utilizado tal y como se había diseñado originalmente.*
- *Los itinerarios no se definen ex ante y en función de las características de los individuos.*
- *La información de costes de las OPE (oficinas públicas de empleo) y centros de formación es altamente dispar por CCAA.*

En definitiva, parece que la organización de nuestro SPE es altamente mejorable desde todos los ámbitos, empezando por que su reforma se ha basado “en el establecimiento urgente de un sistema de competencias asumidas por las autonomías y no tanto en el demandante de empleo” (pág. 109), lo que se ha traducido en falta de visión compartida, actuación menos coordinada y estrategia basada en actividad competencial, separando las políticas activas, “pasivas” y sociales “en vez de poner el foco estratégico en el servicio al ciudadano”. Es necesario integrar estas tres políticas también con las educativas y de protección, diseñando un plan integral para ello (pág. 110).

#### **3.3.2.4 EL ACCESO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO**

A la hora de diseñar y aplicar las medidas, debemos preguntarnos quiénes son las personas usuarias de los SPE. De acuerdo con la CCSSNE (artículo 5.1):

*Podrán ser usuarios de los servicios prestados por los Servicios Públicos de Empleo:*

- a) Las personas, desempleadas u ocupadas, que en función de sus necesidades y requerimientos podrán ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios.*

*b) Las empresas, independientemente de su forma jurídica, que en función de sus requerimientos, podrán ser ofertantes de empleo o solicitantes de servicios.*

Debemos resaltar que la norma no define qué entiende por “demandante de empleo y servicios” y por “solicitante de servicios”<sup>218</sup>. Actualmente, el SPE presenta a la persona que acude a realizar la inscripción tres opciones:

- Como demandante de empleo: con intermediación laboral, permite el acceso a todos los servicios. Podría considerarse el “demandante de empleo y servicios”.
- Como demandante de servicios previos al empleo: sin intermediación laboral. No está definida su finalidad, pero podría considerarse como el “solicitante de servicios” (únicamente, según la CCSSNE).
- Para otros servicios distintos del empleo: sin intermediación laboral, es una simple inscripción para cuestiones administrativas en otros organismos públicos o entidades privadas.

Los servicios que el SPE puede ofrecer (artículo 7 CCSSNE) se agrupan en cuatro tipos: orientación profesional, colocación y asesoramiento a empresas, formación y cualificación para el empleo y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. Para cada uno de ellos, la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la CCSSNE<sup>219</sup> establece quiénes son los usuarios y qué requisitos de acceso se exigen, y en su estudio se observan, una vez más, diferencias conceptuales y terminológicas. Veamos quiénes son los usuarios de los servicios:

- Todas las actividades del servicio de orientación profesional<sup>220</sup> van dirigidas a: “Personas desempleadas u ocupadas, que en función de sus necesidades y requerimientos podrán ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios”. Como vemos es copia literal del artículo 5.1.a) CCSSNE.
- Servicio de colocación y asesoramiento a empresas:

---

<sup>218</sup> Para aclarar la cuestión semántica, el informe de la AIReF (2019, pág. 123) especifica en su glosario que el concepto de solicitante de empleo es sinónimo de demandante de empleo. El demandante de empleo, por su parte, es un trabajador que se inscribe en los SPE para alguna o varias de estas tres materias: buscar empleo o mejorar el que tiene (intermediación laboral), recibir otros servicios ajenos al empleo (orientación para el autoempleo, formación ocupacional...) o por la obligatoriedad de inscribirse para percibir una prestación contributiva o un subsidio (pág. 118). Entendemos que querrá referirse a su utilización dentro del propio texto, no que es el uso que se hace en el campo profesional y legal del empleo.

<sup>219</sup> Orden ESS/381/2018, de 10 de abril (BOE nº 91, de 14/4/2018).

<sup>220</sup> Cada servicio incluye varias actividades. Las del servicio de orientación profesional son seis: diagnóstico individualizado y elaboración del perfil; diseño del itinerario individual y personalizado de empleo (IPE); acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad; asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición del currículo y para la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo; información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo, políticas activas de empleo y servicios comunes y complementarios de la cartera y sobre la oferta formativa y los programas; y apoyo a la gestión de la movilidad laboral.

- Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas. Difusión de información. Los usuarios son “personas desempleadas u ocupadas demandantes de empleo y servicios”.
  - Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa. Los usuarios son las “personas desempleadas u ocupadas, que en función de sus necesidades y requerimiento podrán ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios”, es decir, otra vez las indicadas en el art. 5.1.a) mencionado anteriormente.
  - Las otras tres actividades van dirigidas a empresas<sup>221</sup>.
- Servicio de formación y cualificación para el empleo:
- Formación profesional para el empleo acorde a las necesidades de los usuarios. Estos son las “personas trabajadoras ocupadas y desempleadas”. Sin embargo, el art. 5.1.c) del Reglamento del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral exige la inscripción como demandantes de empleo para acceder a la oferta formativa para trabajadores desempleados.
  - Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación. Los usuarios son las “personas trabajadoras ocupadas y desempleadas participantes en las acciones formativas”.
  - Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral. Los usuarios son “personas ocupadas o desempleadas que tengan competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y/o vías no formales de formación pero que carezcan de una acreditación oficial de las mismas”.
  - Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación, y gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional. Ambos servicios van dirigidos a “personas trabajadoras ocupadas y desempleadas”.
  - Inscripción y acreditación de centros y entidades de formación profesional para el empleo: se dirige solo a empresas.
- Todas las actividades del Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento<sup>222</sup> van dirigidas a “personas desempleadas y personas ocupadas”, aunque se da prioridad a determinados colectivos.

---

<sup>221</sup> Prospección e identificación de necesidades de los empleadores y captación de ofertas de empleo no gestionadas por los SPE; comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa; y apoyo a procesos de recolocación.

<sup>222</sup> Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo, asesoramiento sobre las ayudas a las iniciativas emprendedoras y de

En resumen, encontramos cuatro posibles grupos de personas usuarias:

- ✓ Desempleadas u ocupadas, que en función de sus necesidades y requerimientos podrán ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios.
- ✓ Desempleadas u ocupadas demandantes de empleo y servicios.
- ✓ Trabajadoras ocupadas y desempleadas.
- ✓ Desempleadas y ocupadas.

O quizá deberíamos decir que hay tres grupos, pero los dos últimos se describen de forma distinta. Los dos primeros entrarían en la tipología que establece la CCSSNE, pero para el tercero no encontramos analogía, pues no nos indican si han de ser demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios. Estamos, de nuevo, ante la confusión terminológica que venimos resaltando.

La Guía también especifica los requisitos de acceso:

- Servicio de orientación profesional: en las cinco primeras actividades se exige “estar registrados como demandantes de empleo y servicios o únicamente como solicitantes de servicios”, pero para la sexta se indica: “Estar registrados como demandantes de empleo y/o de servicios, o únicamente como solicitantes de servicios”. Puede tratarse de un error de transcripción, por lo que entenderemos que las seis actividades exigen el mismo requisito.
- Servicio de colocación y asesoramiento a empresas:
  - Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas. El requisito es: “Demandantes de empleo y servicios, sin perjuicio de los colectivos prioritarios que establezca en cada momento la normativa aplicable”.
  - Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa. El requisito es: “Demandantes de empleo y servicios o solicitantes de servicios, sin perjuicio de los colectivos prioritarios que establezca en cada momento la normativa aplicable”.
- Servicio de formación y cualificación para el empleo:
  - Formación profesional para el empleo acorde a las necesidades de los usuarios. Los requisitos que impone la Guía son: “Tanto para las personas como para las empresas, cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa de aplicación”, y “en función del tipo de iniciativa y tipología de programas se podrán especificar determinados criterios y prioridades, como pertenecer a determinados colectivos”. Ya se indicó antes que el

---

autoempleo, y asesoramiento sobre los incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.

Reglamento exige la inscripción como demandante de empleo para acceder a la oferta formativa dirigida a personas trabajadoras desempleadas.

- Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación. El requisito es: “Participar en acciones de formación profesional para el empleo en cualquiera de las iniciativas de formación, tipologías de programas y modalidad de impartición”.
  - Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral. En este caso, las personas han de inscribirse en las convocatorias públicas o realizar la solicitud correspondiente.
  - Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación. Los requisitos son: “Disposición de número de afiliación a la Seguridad social” e “Identificación personal de carácter digital y firma electrónica”.
  - Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional. El requisito es: “Tanto para las personas como para las empresas cumplir los requisitos que se establezcan en la normativa reguladora de cada programa de movilidad e instrumento europeos”.
- Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. Para las cuatro actividades se exige: “Ser persona demandante de empleo y/o solicitante de servicios”<sup>223</sup>.

Como podemos ver, la redacción de los requisitos exigidos se acerca más al concepto de usuario que establece la CCSSNE: demandantes de empleo y servicios o únicamente solicitantes de servicios (en algunos casos se admiten ambas figuras). Aunque llama la atención que, excepto para el servicio de orientación profesional, no se requiera el registro, es decir, solo se pide ser demandante o solicitante, no estar registrado como tal. Podríamos entender que el legislador exige la inscripción para considerar a la persona demandante de empleo y servicios o solicitante de servicios, pero como, insistimos, no existe un apartado de definiciones, quedamos ante la duda de si será así o, simplemente, se trata de un error de transcripción (olvidó incluir el término “registrados como”).

Por tanto, los SPE han de prestar unos servicios a los trabajadores que, como usuarios, pueden ser de dos tipos (demandantes de empleo y servicios o solicitantes de servicios, según la CCSSNE), aunque con excepciones, por cuanto para la formación profesional no son los mismos.

---

<sup>223</sup> En la práctica, el asesoramiento se proporciona a todas las personas que lo requieran, independientemente de que estén o no inscritas y de que demanden empleo o no.

Por su parte, la LE solo recoge el acceso a los servicios de las personas desempleadas: Capítulo II del Título II (Servicios del Sistema Nacional de Empleo prestados por los servicios públicos de empleo), artículos 28 al 30. Aunque, como hemos visto, las personas usuarias pueden ser las desempleadas o las ocupadas, para estas no se estipula ninguna forma concreta de acceso. Y como la ley no indica nada al respecto, no podemos saber si ello se debe a que el legislador olvidó incluir un apartado específico o es que su intención es excluir a ese colectivo de los servicios. Sin embargo, la Guía técnica, como hemos visto<sup>224</sup>, lo incluye como usuario del servicio de orientación profesional, estableciendo como requisitos de acceso: (1) el registro como demandante de empleo y servicios o únicamente como solicitante de servicios; y (2) acceder, mediante cita previa o por derivación desde otros servicios, a instancia del demandante<sup>225</sup> o del propio SPE. Por lo tanto, aunque el SPE no ofrezca el diagnóstico individualizado y la elaboración del perfil a una persona por estar ocupada, esta puede acceder a la actividad mediante solicitud, según la Guía técnica.

En definitiva, todos los servicios dirigidos a los trabajadores también están a disposición de los ocupados, por lo que entendemos que la forma de acceso ha de considerarse la misma, independientemente de la situación laboral: desempleado u ocupado<sup>226</sup>. Otra cosa es que se exija la inscripción en el SPE, que, en el caso de quienes están trabajando puede hacerse para completar la jornada, el horario, el salario u otras condiciones laborales con el empleo actual, o para sustituir un trabajo por otro (Osorno, 2003, pág. 150). Nosotros vamos a entender que la forma de acceso establecida en la LE debe aplicarse, por analogía, a las personas ocupadas, ya que a estas, como demandantes de empleo, el SPE ha de ofrecerles también su ayuda<sup>227</sup>.

El primer punto del artículo 28 LE comienza asegurando que: “El acceso de las personas desempleadas a los servicios públicos de empleo se efectuará mediante su inscripción y recogida de datos en una entrevista inicial que conllevará una valoración de los servicios que requiere para su inserción laboral”. Sin embargo, como acabamos de ver, aunque la Ley así lo impone, en la Guía técnica no se exige la inscripción para recibir o acceder a algunos servicios.

Por otra parte, esa entrevista inicial, tal como se define en la norma, no es una mera recogida de datos personales, se trata, más bien, de revisar en profundidad el

---

<sup>224</sup> Página 38979 del BOE nº 91.

<sup>225</sup> Aquí la Guía, entendemos que por error de transcripción, ha “olvidado” a los solicitantes (de servicios, únicamente).

<sup>226</sup> Repetimos, en muchos casos se trata de trabajos a tiempo parcial de muy pocas horas semanales. Estas personas estarían en una situación intermedia entre desempleada y ocupada, por lo que podríamos denominarlas cuasi desempleadas. De hecho, su búsqueda de empleo puede llegar a ser más activa que la de otras que no están trabajando. Lo que da pie a pensar que quizá debieran existir también PAE específicas para este colectivo.

<sup>227</sup> Seguramente no a todas ni en las mismas condiciones que a las desempleadas. Ni siquiera con los mismos criterios: teniendo en cuenta especialidades para el horario y el contenido, por ejemplo.

historial profesional y la demanda ocupacional de la persona<sup>228</sup>, llegando a hacerse una valoración de los servicios que requiere (se entiende que la debe hacer un técnico).

El apartado primero continúa de esta manera: “De acuerdo con ello, y en colaboración con las personas desempleadas, se determinará, si procede, el comienzo de un itinerario individual y personalizado de empleo en función del perfil profesional, competencias profesionales, necesidades y expectativas de la persona, junto a la situación del mercado de trabajo y a criterios vinculados con la percepción de prestaciones, la pertenencia a colectivos definidos como prioritarios y aquellos que se determinen en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

De este texto podemos sacar las siguientes conclusiones:

- La determinación de si procede o no iniciar un itinerario individual y personalizado de empleo en función de los factores que se relacionan, se puede considerar la primera actividad del servicio de orientación profesional: el diagnóstico individualizado y la elaboración del perfil, que, de acuerdo con el artículo 8.2.a) CCSSNE: “Comprenderá la atención específica al usuario, al objeto de identificar sus habilidades, sus competencias, su formación y experiencia, sus intereses, su situación familiar y las posibles oportunidades profesionales, así como cuantas otras variables se estimen relevantes en el protocolo específico que desarrolle esta actividad. Esta información se utilizará para la elaboración del perfil del usuario y su clasificación en función de su empleabilidad”.
- La decisión de iniciar o no el itinerario ha de consensarse con la persona desempleada. Es decir, aunque el técnico de orientación profesional estime necesario iniciar un itinerario, la persona puede decidir lo contrario. Excepto si el compromiso de actividad vinculado a la prestación o subsidio que perciba o a la que pretenda acceder así lo exige (“criterios vinculados con la percepción de prestaciones”).

Otro tipo de exigencia es la derivada de pertenecer a colectivos prioritarios<sup>229</sup>. En este caso, parece deducirse que la obligatoriedad es independiente del hecho de percibir prestaciones o no, o de que esa percepción obligue o no a iniciar el itinerario. Y añade el texto que, aunque no se trate de un colectivo prioritario, puede ser decidido “en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

---

<sup>228</sup> Como hemos comentado anteriormente, el SPE recoge los datos de la persona cuando se inscribe mediante la Entrevista Ocupacional o de Clasificación, tanto los personales (entre otros los de contacto) como los de experiencia, formación y ocupaciones demandadas; el demandante debe acreditar los trabajos realizados, las prácticas profesionales y la formación, reglada y no reglada. Sin embargo, esta actividad no se considera parte de la cartera común de servicios ofrecidos por los SPE. En el Anexo IV se proporciona un diagrama de esta actividad (*Figura 5*).

<sup>229</sup> Por ejemplo: jóvenes menores de 30 años, beneficiarios del SNGJ, Víctimas de Violencia de Género, etc.

- Los factores a tener en cuenta en esta primera entrevista incluyen tanto los relativos a las aptitudes de la persona como a sus actitudes<sup>230</sup>. El perfil y las competencias entrarían en el campo de las aptitudes (experiencia y formación), las “necesidades y expectativas de la persona” serían actitudes (intensidad y motivo de la búsqueda de empleo), a la que se podría añadir la obligatoriedad que impone la percepción de prestaciones. Por último, la situación del mercado de trabajo, aunque factor del entorno a tener en cuenta, tal como se plantea en el artículo 28 parece más apropiado incluirlo en las aptitudes (ocupaciones demandadas por la persona, en relación con la experiencia y formación). En cuanto a la pertenencia a colectivos prioritarios o determinados por el SNE, solo se tienen en cuenta en esta entrevista para exigir al demandante que inicie el itinerario, es decir, tiene un carácter restrictivo. Y, al contrario, la no pertenencia no puede impedir a la persona iniciar el itinerario.

Aunque el artículo 28.1 LE propone un sistema de acceso basado en una sola actividad, realmente se pueden diferenciar dos actuaciones:

- Una entrevista inicial de recogida de datos y valoración de servicios requeridos (primer párrafo).
- El diagnóstico individualizado y la elaboración del perfil (segundo párrafo).

Cuando la persona acude al SPE para inscribirse, en primer lugar, tiene que aclarar el motivo de esa inscripción (como hemos visto): con intermediación laboral, sin intermediación laboral, y, en este caso, si es como demandante de servicios previos al empleo o como demandante de otros servicios distintos del empleo. En segundo lugar, para los dos primeros casos (intermediación, servicios previos), además de facilitar los datos personales, debe aportar la documentación acreditativa de la formación y experiencia profesional, así como indicar cuáles son sus “necesidades y expectativas” en cuanto a la búsqueda de empleo que desea realizar (horario, jornada, ámbito geográfico, etc.). Hay que tener en cuenta que la inscripción depende solo, en principio, de la voluntad de la persona, por lo que el SPE no puede denegarla.

Ahora bien, hacer en ese momento una valoración de los servicios que requiere el demandante de empleo para su inserción laboral es complicado, por cuanto esta tarea va más allá del diagnóstico y se incluye, según la Guía técnica, en el propio IPE<sup>231</sup>, precisamente por necesitar una revisión a fondo de ese historial profesional en el que se han convertido la entrevista inicial y la misma revisión, al pasar los datos al SISPE.

De hecho, la actividad de diagnóstico individualizado y elaboración del perfil<sup>232</sup> exige, en una segunda fase (“de exploración”), la “valoración del historial profesional y

---

<sup>230</sup> Lo que nosotros consideramos la ocupabilidad y la disponibilidad, respectivamente.

<sup>231</sup> Páginas 38982 a la 38987 del BOE nº 91.

<sup>232</sup> Páginas 38979 a la 38982 del BOE nº 91.



formativo para conocer la trayectoria profesional y detectar, entre otros aspectos, hábitos, motivaciones e intereses” de la persona demandante de empleo y servicios o solicitante de servicios. Y entre la documentación de soporte figura el “historial profesional del demandante”<sup>233</sup>; entendemos que se refiere al historial proveniente de la entrevista inicial, pues esa valoración es la primera acción propiamente dicha que se hace durante el diagnóstico<sup>234</sup>. Y ello en base a que el punto 6 de esta actividad especifica lo siguiente:

*6. Actuaciones preparatorias.*

*– Comprobar que el demandante esté inscrito en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en adelante SISPE).*

*– Proponer al demandante por cualquiera de los siguientes medios: correo postal, correo electrónico, teléfono/web la participación en este servicio, ofreciendo información de las características del mismo y requerir la documentación que deberá aportar en el momento de la entrevista.*

O sea, la persona ya está inscrita (tiene unos datos en el SISPE) y hay que citarla para que acuda a la entrevista con el técnico de orientación.

El diagnóstico debe utilizarse, como hemos visto, para la elaboración del perfil y la clasificación del demandante o solicitante según su empleabilidad. Por ello, la Guía técnica establece (Fase de exploración, segunda tarea): “Para la elaboración del perfil, se podrá utilizar entre otras herramientas un cuestionario de empleabilidad que tenga en cuenta factores individuales y factores externos del mercado de trabajo”. Es decir, ya en el diagnóstico se hará una valoración de la empleabilidad en profundidad (parece que en el itinerario no se repite), en base a la que se “clasificará al demandante”.

Ahora bien, entre las actuaciones preparatorias (punto 6 del diseño del IPE) se encuentra: “Asignar Orientador o Tutor. Cada persona usuaria dispondrá de un asesor personalizado, responsable del desarrollo del Itinerario Personalizado de Empleo (IPE) según el artículo 29 del texto refundido de la Ley de Empleo”. Es decir, hasta después de realizado el diagnóstico no se asigna orientador o tutor<sup>235</sup>, por lo que cabe preguntarse si aquella actividad la puede realizar cualquier técnico.

Creemos que todo este proceso se podría simplificar haciendo una valoración previa de la empleabilidad que sirva de base para el diagnóstico, independientemente de que se realice la valoración en profundidad que esta actividad tiene encomendada.

---

<sup>233</sup> Se vuelve a olvidar la guía de los solicitantes (de servicios, únicamente).

<sup>234</sup> La primera fase, inmediatamente anterior a la valoración, es “de acogida e información” que “conlleva la presentación y saludo del orientador o tutor y se facilitará información al demandante de los fines y características de la entrevista de diagnóstico”.

<sup>235</sup> No se especifica cuál es la diferencia; si el tutor no tiene por qué ser orientador o si es algo más que esto.

De esta forma, la programación de diagnósticos podría realizarse según prioridades, o, a veces, no tener que realizarse (cuando la persona realmente no busque empleo y se inscriba por obligación<sup>236</sup>).

Por su parte, el segundo apartado del artículo 28 LE dice: “La articulación del itinerario individual y personalizado de empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y como una obligación para los servicios públicos de empleo”. Por tanto, el SPE no puede denegar la elaboración del itinerario, aunque el técnico de orientación no la estime necesaria. Aparece de esta forma un cuadro de obligaciones cruzadas que puede dar lugar a situaciones extrañas: demandantes de empleo que quieren hacer un itinerario que el SPE no cree necesario pero que está obligado a elaborar, demandantes a los que el SPE les propone elaborar el itinerario, pero no quieren y están obligados por la percepción de prestaciones o la pertenencia a un colectivo prioritario para el que se ha establecido dicha actividad.

No debemos olvidar que la atención personalizada para ayudar a buscar empleo es el tipo de PAE más eficaz y, a su vez, más barata, por lo que habría que ver la orientación profesional como una actividad necesaria para todos los colectivos de desempleados y suficiente para jóvenes con cualificación adecuada (De la Rica, 2015, pág. 24). Sin embargo, la parte de seguimiento que se incluye en ella aporta un componente de control que se relaciona con el tercer instrumento de la PE: la coordinación de las PAE y la protección económica frente al desempleo (pág. 25).

### **3.3.2.5 LOS FINES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y SU ENCUADRE INSTITUCIONAL**

La Oficina Internacional del Trabajo (2006, págs. 5-6) afirma que “los servicios públicos de empleo nacionales tienen una importancia fundamental para el desarrollo de la empleabilidad”, e incluye entre sus funciones: los servicios de colocación, el fomento de la información sobre el mercado de trabajo, la administración de los programas que le afectan y del seguro de desempleo, la reglamentación en ámbitos relacionados.

La OIT colabora con la AMSPE para la divulgación y discusión sobre tendencias y buenas prácticas relativas a los SPE. En base a esta colaboración, estableció como prioridad la atención de estos a la empleabilidad de los jóvenes (para lo que se adhirió a la Red de Empleo de los Jóvenes) y dar respuesta a las necesidades de la economía informal (Oficina Internacional del Trabajo, 2006, pág. 11).

En la Estrategia Europa 2020 se priorizan tres ejes de actuación para guiar los SPE, relacionados con el crecimiento económico, que debe ser inteligente, sostenible e

---

<sup>236</sup> Acceder a prestaciones por desempleo o a otro tipo de ayudas, como las rentas de garantía de ingresos, el IMV o similares, que también exigen demandar empleo.

integrador. El apartado del empleo se incluye en el último, cuyo fin es “ordenar una serie de actuaciones en la política económica y de empleo europeas” para dar protagonismo a las personas en el mercado de trabajo, llevando a cabo medidas como reforzar la cooperación entre los SPE (agenda para nuevas calificaciones y empleos), modernizar los mercados laborales, potenciar la autonomía de las personas, adecuar mejor la oferta y la demanda (movilidad laboral) y capacitar a los SPE, buscando en última instancia alcanzar altos niveles de ocupación (Salas, 2018, págs. 221-222).

En relación con ese protagonismo de las personas, se considera que los SPE deben ayudarlas a superar los períodos de “calamidad social que el paro implica”, debido a la frustración, la desesperación, la miseria y la pobreza que provocan los largos períodos de desempleo, porque, siguiendo a Benson (1978), “la amenaza del paro es la mayor opresión psicológica del trabajador” (Cárcar, 2015, pág. 305).

El estudio de Jansen (2016, pág. 5) para FEDEA sobre la inserción de los PLD recoge los tres pilares que la Comisión Europea considera necesarios para ofrecer un apoyo integral a los desempleados: un buen sistema de prestaciones y servicios sociales<sup>237</sup>, coordinación entre todas las autoridades y organizaciones pertinentes, capacidad para realizar el apoyo individualizado adaptado a las necesidades del parado.

Por su parte, la UE consideró en 2011 que la flexiguridad era la principal herramienta para combatir el desempleo de larga duración y la segmentación de los mercados laborales, incluyendo relaciones contractuales flexibles y seguras, servicios de empleo de alta calidad, sistemas de seguridad social eficientes, junto a un aprendizaje permanente (Unión Europea, 2011, pág. 4)<sup>238</sup>.

El informe de *New Skills at Work*, al que ya nos hemos referido anteriormente, afirma, sobre el tratamiento a los colectivos más vulnerables (Jansen, 2016, pág. 4):

*Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) carecen del personal suficiente y no tienen un historial brillante en el ámbito de las políticas activas de empleo (PAE). Además, la evidencia disponible indica que los SPE juegan un papel marginal como intermediarios en el mercado de trabajo. Por último, hasta hace poco, la política de lucha contra el desempleo de larga duración se reducía básicamente a la concesión de ayudas económicas de corta duración sin preocuparse demasiado por mejorar su empleabilidad o evitar su marginación.*

---

<sup>237</sup> La OCDE (2017, pág. 40) recomendó en su informe proporcionar apoyo a los PLD mediante un “único punto de contacto para todos los servicios de empleo y sociales”; además afirmaba que “la mayor parte de los desempleados de larga duración carecen de habilidades básicas y de cualificaciones reconocidas”.

<sup>238</sup> Para ampliar información sobre la relación entre los SPE y la flexiguridad, ver el informe realizado por Andersen y otros (2009) para la Comisión Europea.

Según recoge el autor del trabajo, este informe deja claro que “el sistema español de políticas activas y pasivas de empleo presenta considerables debilidades en las tres dimensiones” que acabamos de citar –sistema de prestaciones y servicios sociales, coordinación y apoyo individualizado– (pág. 5). Asimismo, afirma con rotundidad que:

*El verdadero talón de Aquiles del sistema es la limitada capacidad de los Servicios Públicos de Empleo para ofrecer soluciones individualizadas adaptadas a las necesidades de cada persona. Su pobre desempeño en este aspecto es el resultado combinado de una falta de inversión en infraestructura y servicios de colocación, cargas de trabajo excesivas para los orientadores y debilidades estructurales en el diseño de las políticas activas de empleo. Además, la crisis ha agravado estos problemas debido al aumento sin precedentes de la incidencia del desempleo de larga duración.*

Sin embargo, el mismo informe llega a la conclusión de que (pág. 6):

*La evidencia disponible no sugiere que la provisión privada sea necesariamente más eficaz que la provisión pública, pero el informe ofrece varios argumentos a favor de un uso más intensivo de la colaboración público–privada<sup>239</sup>.*

Aunque más adelante repite el mensaje de que es necesario contar con las agencias privadas por la ineficacia de los SPE y su “falta de incentivos para mejorar la calidad de sus servicios o para hacer un uso más eficiente de los recursos disponibles”, pues los agentes privados, al estar sujetos a la disciplina del mercado, “perciben fuertes incentivos económicos para colocar a sus clientes en el empleo”; aunque esto puede dar lugar a efectos indeseados (págs. 57-58):

- *Agency problems* (problemas de agencia): hay aspectos de la prestación de servicios por los agentes privados que el SPE no puede observar completamente.
- *Cream-Skimming*: para cumplir el contrato, el agente privado solo dedica sus esfuerzos a los más empleables, a los mejores perfiles.

---

<sup>239</sup> En este tipo de informes casi siempre se llega a la misma conclusión, aunque la eficacia sea la misma. La colaboración público–privada parece querer referirse a la entrega de dinero público a entidades privadas para que hagan el trabajo del SPE (aunque lo hagan igual), pero solo con determinados demandantes de empleo, normalmente los más empleables. Es decir, hay que dejar los colectivos más difícilmente insertables a la institución que, según el informe, funciona peor, cuando la lógica nos indica que debería ser al contrario: dado que las entidades privadas presentan mejores resultados, deberían atender a quienes más dificultades presentan para su inserción laboral, con lo que se conseguiría mejorar los resultados de los SPE y acortar las diferencias respecto a los agentes privados. Este debate parece surgir desde la desconfianza que esas agencias ofrecen a quienes elaboran los informes.

- *Parking*: aceptar un volumen demasiado grande de parados, quedando desatendidos muchos de ellos, para optimizar el cobro de la subvención.

Con el fin de evitar estos problemas, se propone estipular niveles mínimos de servicio, teniendo en cuenta la frecuencia y duración de las sesiones, y realizar un control de calidad comprobando los requisitos técnicos, el nivel de formación del personal que ofrece los servicios, etc. (pág. 58).

A pesar de lo mal que funcionan los SPE, el autor considera buena idea la opción de seguir el ejemplo del País Vasco, traspasando la gestión de las rentas asistenciales autonómicas a aquellos, porque “parece fomentar la transición desde el desempleo al empleo como indica un estudio reciente de Gorjón & de la Rica (2016)” (págs. 44-45)<sup>240</sup>.

Para mejorar la atención a los desempleados que más ayuda necesitan, como es el caso de los PLD a los que se refiere el informe del que estamos hablando, se propone la implantación de bonos de formación y de intermediación, que consistirían en que el SPE destina una cantidad de dinero a ambos conceptos para ofrecerlo posteriormente al desempleado en forma de bono, con el fin de que elija quién le da el curso y con quién pretende llevar a cabo la búsqueda de empleo; esta propuesta forma parte de otra más ambiciosa: crear unos presupuestos (o cuentas) individuales vinculados a objetivos de empleabilidad (pág. 8).

En cuanto a la provisión de los servicios, algunos casos internacionales de gestión privada son los siguientes (pág. 57–Nota al Pie–):

*En Australia los solicitantes de empleo solo tienen acceso a servicios de proveedores privados que compiten en un llamado cuasi–mercado. Los Países Bajos mantienen sus servicios públicos de empleo, pero los buscadores de trabajo individuales pueden elegir su proveedor de servicios, que puede ser o bien los SPE holandeses o un proveedor privado. Por último, en los solicitantes de empleo del Reino Unido se refieren automáticamente a un prestador de servicios externos, en su mayoría organizaciones del tercer sector, una vez superados los seis meses.*<sup>241</sup>

Otra reivindicación crítica con los SPE es la de los agentes del ámbito local. En primer lugar, se dice que el gasto en orientación–intermediación es escaso en relación con los desempleados. En segundo lugar, se concede un papel básico a dicha PAE

---

<sup>240</sup> En este punto se podrían hacer, al menos, dos observaciones: (1) parece una incoherencia afirmar que los SPE funcionan mal y querer traspasarle un colectivo especialmente difícil de insertar o reinsertar en el mercado laboral; (2) quizá fuera preferible que la atención para mejorar las condiciones de búsqueda de empleo de los perceptores de esas rentas recayera en los agentes privados, por su mejor funcionamiento.

<sup>241</sup> En el epígrafe 2.3.1 se recoge la duda del autor sobre “cómo la evidencia de otros países puede ser trasladada al contexto español”, que podríamos ampliar si tenemos en cuenta las diferencias entre tasas de paro.

(considerada solo una) porque es la base de otras PAE. En tercer lugar, se considera “una actividad tan de cercanía que los actores principales deberían ser los ayuntamientos y otros ámbitos territoriales más amplios en algunos casos” (Navarro S. , 2018, pág. 293). En la actualidad hay tantos agentes actuando en el mismo ámbito, repitiendo servicios para los mismos desempleados, que “provoca no pocas veces el hastío de las personas en búsqueda de empleo y la sensación de estar repitiendo el mismo ritual sin obtener el resultado deseado”.

Tampoco se pueden obviar otras cuestiones que hay detrás de los problemas que arrostran los SPE y que en ocasiones les impiden alcanzar los objetivos propuestos: una estructura muy grande mal distribuida, falta de recursos a pie de calle, etc. A pesar de que el SPE, según el Consejo de Ministros de la UE, es “un instrumento fundamental para resolver los desequilibrios del mercado de trabajo”, como refleja “un documento para la estrategia Europa 2020 sobre el futuro de los SPE en la UE”, y que no deben dedicarse “únicamente a registrar el número de personas desempleadas o en búsqueda de empleo”, un “análisis comparado de los recursos humanos en los SPE de la UE permite comprobar que en España cada efectivo (*sic*) le corresponde gestionar 205 desempleados”, ratio muy superior a otros países europeos (Castelló, 2017, pág. 3). El autor de este informe afirma que “la falta de eficacia de los servicios públicos de empleo no es sólo un problema de falta de recursos humanos y económicos sino también de organización y coordinación” (pág. 5).

De hecho, se ha estudiado que los SPE de los países con tasas de desempleo altas (España, Grecia e Italia, por ejemplo) obtienen peores resultados (Alujas, 2009, pág. 209); pero debemos preguntarnos si las altas tasas de desempleo son la causa del mal funcionamiento de los SPE, o bien es este el que provoca estas tasas tan altas. Un análisis detallado, teniendo en cuenta la realidad de los servicios y del mercado laboral, probablemente nos proporcionaría información adecuada sobre los dos términos de la ecuación.

La OCDE (2017, pág. 38) hizo la siguiente recomendación en su informe sobre la ineficacia de los SPE<sup>242</sup>:

*No obstante, el significativo volumen de desempleados y los múltiples obstáculos a los que se enfrentan para encontrar trabajo hace necesaria (sic) que se centren más en los grupos con mayores obstáculos para encontrar empleo, un uso más eficiente de los recursos y una reducción*

---

<sup>242</sup> Un inciso, solo para demostrar la importancia de contar con información fidedigna en el análisis del mercado laboral: En la pág. 39 de este informe se define el Programa de Activación para el Empleo (regulado por el RD-ley 16/2014 –ya sin vigencia–) como “un importante programa de ayudas y formación dirigido a los desempleados de larga duración con personas a su cargo”, cuando, en realidad, se trataba de una PAE con ayuda económica vinculada.

*del número de casos gestionados por cada profesional del servicio de empleo.*

Sin embargo, no podemos obviar que, como da a entender la propia LE (artículo 42.2), en los SPE pueden darse inscripciones que no se corresponden con demandas de empleo, lo que dificulta su funcionamiento porque se diseñan PAE en base a datos erróneos y se ofrecen sus medidas a personas que no las quieren. Con lo que aparece la pregunta sobre cuál será el objetivo de quien se inscribe en un SPE sin querer encontrar trabajo. Y si no se busca empleo, cómo y para qué se puede mejorar la empleabilidad o la ocupabilidad, y, sobre todo, qué resultado obtendrá, en su caso, la comprobación de la disponibilidad.

A pesar de esta problemática específica de los SPE, si tenemos en cuenta algunos experimentos aleatorios recientes (Francia, Alemania), “la provisión pública del apoyo intensivo a parados parece que proporciona mejores resultados que la externalización, por lo menos en el corto plazo” (Jansen, 2016, pág. 58). No obstante, como la conclusión debe ser la ineficacia de los SPE, el autor se atreve a afirmar (pág. 60):

*Por último, las agencias privadas de colocación y muchas ONGs tienen más experiencia en la colocación de personas en desempleo que el SPE y, a menudo mantienen relaciones estrechas con los empresarios locales. Estos factores pueden contribuir favorablemente a la calidad de los servicios que estas entidades pueden proporcionar a los parados de larga duración.*

Afirmaciones sin base empírica alguna (podemos entender que más bien se trata de la opinión del autor), pero que configuran la idea que se pretende transmitir de los SPE, independientemente de lo exhaustivo del informe: tienen que ser ineficientes y, por contraposición, los agentes privados habrán de ser eficientes, porque cuentan con más experiencia y sus servicios son de más calidad.

No se especifica cuáles SPE ha analizado ni a qué agentes en concreto se refiere. Tampoco se explica en el informe cómo se ha hecho la comparación, entendemos que habrá utilizado un mecanismo para compensar las características de la población a la que atienden unos y otros (SPE y agentes privados), pues existen grandes diferencias entre quienes acuden a un organismo oficial (muchas veces por obligación) y quienes prefieren acudir al ámbito privado (normalmente buscadores activos de empleo)<sup>243</sup>.

Se puede considerar que estamos ante determinadas características que provocan un funcionamiento anómalo de los SPE, impidiendo hacer una comparación adecuada con otras entidades que actúan en el mercado laboral. Efectivamente, hay

---

<sup>243</sup> No entramos aquí en la atención a ofertas de empleo solicitando personas candidatas con determinadas características que podrían vulnerar el principio de igualdad en el trabajo y no discriminación en el acceso al empleo (arts. 14 y 35 CE).

cierto interés en calificar de ineficaz el funcionamiento del SPE como intermediador laboral respecto del que manifiestan agencias de colocación y ETT<sup>244</sup>, sin tener en cuenta que estas solo atienden a quienes buscan empleo y en ellas se inscriben, mientras aquellos han de trabajar con todas las personas usuarias, sin discriminación alguna.

También se intenta comparar el funcionamiento del SPE con algún nuevo programa de empleo que surge de vez en cuando desde el ámbito privado<sup>245</sup>; sin entrar en el procedimiento utilizado ni los colectivos a los que se dirige, ni la finalidad real última, ni siquiera su financiación. Es el caso de las lanzaderas de empleo, definidas como “un equipo heterogéneo de personas desempleadas con iniciativa dentro de un compromiso solidario que acceden de forma voluntaria y que son oportunamente coordinadas” (Cárcar, 2015, pág. 309), que cubre sus plazas con personas que han solicitado voluntariamente su inscripción, y que reúnen unos requisitos de formación específicos, pasando por un proceso selectivo interno. Se trataría de un “enfoque radicalmente distinto a lo que hace un Servicio de empleo, un ámbito más personalizado y respetuoso” (pág. 310)<sup>246</sup>.

Por tanto, una de las diferencias fundamentales entre el funcionamiento de los SPE y el de los agentes privados se encuentra en el colectivo al que atienden.

### **3.3.2.6 LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO, LAS “POLÍTICAS PASIVAS” Y LA DIFERENCIACIÓN DE PERSONAS USUARIAS**

Acabamos de introducir una de las materias que más controversias produce en el ámbito del funcionamiento de los SPE: las inscripciones obligatorias. El propio Consejo Económico y Social (2015, pág. 37) reconoce que es sabido que “el cobro del subsidio es un factor que condiciona negativamente el acceso al empleo al desincentivar la búsqueda por parte del desempleado”.

Los profesionales que trabajan con demandantes de empleo pueden reconocer a aquellas personas que claramente son “no empleables” [Galloway, 2002; Unidad de

---

<sup>244</sup> A nivel político también. Véase Del Campo (2017, pág. 3): se propone variar el enfoque de los SPE a resultados y garantizar el acceso a los servicios en igualdad de condiciones en toda España. Precisamente uno de los problemas que provoca desajustes en el trabajo de los SPE es que sus objetivos son exclusivamente cuantitativos.

<sup>245</sup> Y que normalmente terminan por ser subvencionados en mayor o menor medida con fondos provenientes o gestionados por el SPE.

<sup>246</sup> El enfoque es tan distinto que los procedimientos de selección de los SPE respetan escrupulosamente la normativa específica de las PAE o la legislación laboral que les afecta, y tan personalizado que en la selección para la lanzadera no se dan razones sobre la exclusión en la selección. Para saber si el enfoque es más respetuoso o no habría que comprobar sobre el terreno la forma de atención de los SPE y de quien realiza la selección en las lanzaderas, comenzando por la preparación de estas últimas personas. Actualmente, estas figuras han sido asumidas por algunos SPE, lo que ha puesto de manifiesto los problemas que estamos exponiendo, de forma que, en algunos casos (cuando se trata de seleccionar a los mejores perfiles), no llegan a encontrar personas para cubrir el número de usuarios preciso.



Intervenciones Efectivas, 2003a; Bivand y otros, 2006 en (Creighton, 2007, pág. 9)]. La cuestión básica a tener en cuenta para analizar si se trabaja su empleabilidad o no es saber si quieren buscar empleo. Aunque parezca una incongruencia que alguien se inscriba como demandante de empleo “para no buscar trabajo”, esta figura existe y provoca, como veremos, problemas en los análisis de la situación del mercado laboral.

Desde la perspectiva de los SPE, la figura del demandante de empleo obligatorio (Román & Centella, 2016, págs. 51-52)<sup>247</sup> aparece como consecuencia no solo de la percepción de las prestaciones y ayudas económicas, sino también de la exigencia de inscripción para el acceso a algún beneficio, como el precio reducido del bono-bus, entradas más baratas para espectáculos o museos, reducciones en tasas de educación, etc. Las consecuencias que trae consigo la existencia de este tipo de demandantes de empleo son (pág. 52):

- Un perjuicio para los fondos públicos en general.
- Formulación de programas y medidas de PE inadecuados o dirigidos a colectivos que realmente no buscan empleo.
- Incremento de los daños que supone la economía sumergida.
- Reducción de fondos públicos para programas y medidas dirigidas a colectivos que sí buscan empleo y tienen verdaderas dificultades para encontrarlo<sup>248</sup>.

En lo que se refiere al primer punto, hay que tener en cuenta que a la persona inscrita en el SPE como demandante porque lo exige una norma se le asignará un tutor, que elaborará un itinerario y le proporcionará información, asesoramiento y acompañamiento para la búsqueda de empleo, cuando en realidad no busca trabajo.

En cuanto a los efectos de la economía sumergida, observemos que no solamente no se cotiza, sino que además se detraen fondos públicos, provocando también una mayor circulación de dinero sin declarar ni controlar. Y, finalmente, “si se trata de acelerar la colocación de los desempleados con mayores dificultades (poco motivados y sin atractivo para el empresario) el SPE puede ver mermada su reputación” (Alujas, 2009, pág. 202).

Actualmente, encontramos un colectivo bastante amplio de perceptores de RGI autonómica que, en muchos casos, se ven “obligados” a inscribirse en los SPE para “demostrar” que realizan una búsqueda activa y percibir la prestación económica. Este tipo de renta está diseñado con una finalidad dual o doble derecho: proporcionar unos ingresos mínimos (la propia prestación económica) y “servir de acompañamiento en los

---

<sup>247</sup> Layard (1986) encontró que el sistema de prestaciones por desempleo (en Reino Unido) hacía la vida lo suficientemente cómoda como para que una parte de los desempleados lo estuviera por elección (Creighton, 2007, pág. 46).

<sup>248</sup> Cabría añadir también el aumento de las cotizaciones para quienes trabajan, con el fin de compensar el mayor número de desempleados beneficiarios de prestaciones financiadas de ese modo (Herrador, 2002, pág. 136).

procesos de intervención social, vinculándolos de forma muy relevante a la inserción laboral” –acceso a programas de los servicios sociales y de empleo– (Barcelón, 2018, págs. 42-43). El acompañamiento puede establecerse solo como tal, o bien (lo hemos visto anteriormente) como objetivo prioritario (para acceder a la prestación económica) (pág. 43).

Según cómo se defina la “obligación” de buscar empleo, podríamos diferenciar tres grupos de rentas autonómicas: las que no condicionan su percepción con la empleabilidad, las que incluyen medidas (no exigencias) para favorecer la inclusión social, y las que incluyen el condicionante de empleabilidad para el reconocimiento del derecho –aunque, actualmente, de forma cada vez más flexible– (págs. 44-45).

No obstante, las CCAA con un tipo de renta del primer grupo<sup>249</sup>, exigen la inscripción como demandante de empleo (pág. 47-48)<sup>250</sup>. La autora del trabajo que referenciamos lo explica, literalmente, de la siguiente manera:

*Sin embargo esto no ha impedido que las tres CCAA sí contemplen entre sus obligaciones que el beneficiario figure inscrito como demandante de empleo. Se trata más bien, en el caso de estas rentas autonómicas, de una obligación general con la que se busca evitar que el beneficiario de las mismas caiga en la denominada “trampa de la pobreza” y se instale en la percepción del subsidio. Pero, en ningún caso, esta obligación va acompañada del resto de las exigencias características del desempleo (contributivo y asistencial) consistentes en someter al beneficiario a medidas de búsqueda de empleo o a mecanismos de recualificación y de mejora de las competencias en coherencia con el objetivo prioritario de esta prestación que no es otro que devolver al mercado al beneficiario de la misma.*<sup>251</sup>

En las del segundo grupo<sup>252</sup>, por su parte, y como hemos dicho, se establece una obligación de proporcionar a las personas beneficiarias unas medidas de inserción, más dirigida a la propia administración que a quien solicita el ingreso mínimo; en todas ellas

---

<sup>249</sup> Cataluña, Islas Baleares y Valencia.

<sup>250</sup> El IMV se podría considerar de este tipo, puesto que entre los requisitos no se exige la inscripción como demandante de empleo (art. 10 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre (BOE nº 304, de 21/12/2021)), pero, a través de la obligación de “participar en las estrategias de inclusión que promueva el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previstas en el artículo 31.1, en los términos que se establezcan” (art. 36, apartados 1.h) y 2.f)), se termina por pedir la inscripción, como forma de acreditar el interés en la reinserción sociolaboral.

<sup>251</sup> O sea, lo que venimos comentando en este epígrafe: demandar empleo para no buscar trabajo. Por esta misma razón, también sería coherente inscribirse en las ETT o las agencias de colocación, o en distintas fundaciones y asociaciones, dejando a la persona beneficiaria elegir el lugar de inscripción, puesto que se trata de una mera obligación formal, sin ningún propósito real de cara al mercado laboral.

<sup>252</sup> Aragón, Cantabria, Castilla y León, Galicia y La Rioja.

se necesita elaborar un itinerario/proyecto individual de inserción –que puede ser social, laboral o ambas– (págs. 48-51).

Las CCAA del tercer grupo<sup>253</sup> exigen como requisito para acceder a la ayuda económica la realización de actividades de búsqueda de empleo y la participación en PAE, lo que, a su vez, requiere la inscripción en el SPE (págs. 51-53).

Por tanto, de una manera directa o indirecta, la mayoría de las personas beneficiarias de las RGI acaban inscritas en las oficinas de empleo, en muchos casos, buscando un trabajo que no quieren. Esto conlleva el problema para el propio SPE de que ante el rechazo de PAE o de ofertas de empleo ha de aplicar el régimen sancionador, que puede dar lugar a la baja de la demanda de empleo, lo que, en teoría, puede suponer la pérdida de la ayuda económica en las CCAA del tercer grupo.

En este sentido, podemos preguntarnos qué actuaciones llevar a cabo con quienes demuestran no tener disponibilidad plena para aceptar una oferta de colocación adecuada. El rechazo injustificado de una oferta de empleo está tipificado como una infracción grave en el artículo 25.4.a) LISOS<sup>254</sup>, que conlleva la sanción de pérdida de la prestación o subsidio durante 3 meses, 6 meses o definitivamente (extinción), según se trate de la primera, la segunda o la tercera, respectivamente (artículo 47.b) LISOS).

Esto hace, en el ámbito de la intermediación laboral, que, ante la posibilidad de ser sancionados, los demandantes de empleo opten por presentarse a los procesos selectivos, pero sin intención alguna de “facilitar” su contratación; lo que, a su vez, puede conllevar que el empresario deje de confiar en los SPE para ofrecer sus puestos de trabajo.

Según la OCDE (2015) incluir la búsqueda activa de empleo como una condición necesaria para cobrar el subsidio es una medida efectiva para aumentar la probabilidad de volver a trabajar, lo que exige su verificación (Mestres, 2015, pág. 37); pero corremos el riesgo de orientar a los SPE hacia labores de control e inspección en lugar de potenciar sus funciones de intermediación laboral y gestión de las PAE, quedando como único objetivo la coordinación coercitiva de estas con la protección económica frente al desempleo.

En este sentido, el diseño de las prestaciones dirigidas a garantizar una renta por carecer de trabajo (desde las rentas mínimas de inserción a la propia protección por desempleo) incluye obligaciones relacionadas con planes de inserción, búsqueda activa de empleo o elaboración de itinerarios profesionales; dado que estas prestaciones se entrelazan (los usuarios pasan de unas a otras) se da lugar a que desde las rentas

---

<sup>253</sup> Andalucía, Madrid, Extremadura y País Vasco.

<sup>254</sup> RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE nº 189, de 8/8/2000).

mínimas se proteja a colectivos que solo necesitan apoyo económico, mientras otros muy alejados del mercado laboral deben realizar acciones de búsqueda de empleo –sin mejorar antes habilidades laborales y sociales básicas– (Ayala y otros, 2016, pág. 73).

Parece que se trata de utilizar determinadas medidas de políticas de activación para obligar a quienes perciben prestaciones por desempleo, o ayudas económicas vinculadas a aquellas, a cumplir un compromiso de actividad y un marco legislativo que se suponen de obligado cumplimiento por sí mismos, o sea, que primero se ha acreditado la búsqueda activa de empleo, luego se ha firmado el compromiso de actividad y por último se ha accedido a la prestación económica; por tanto, si no se acreditó no se pudo acceder.

Esta dependencia de la protección económica frente al desempleo respecto de las PAE es un mandato de la UE, y por ello encontramos estudios de otros países que reflejan la misma cuestión aquí planteada, como en el caso de Italia (Olivieri, 2015, pág. 2):

*La idea que se encuentra en la base de este sistema es conocida: reforzar el coligamiento y la coordinación entre políticas activas y pasivas para, de un lado, incrementar la reinserción de los trabajadores en el mercado laboral (mercado inclusivo), y, de otro, obligarlos a participar en las acciones de políticas activas de empleo y de búsqueda del mismo (mercado dinámico).*

A este respecto, en Europa podemos encontrar dos modelos de PAE, que se diferencian, fundamentalmente, por la duración de las prestaciones por desempleo y la tasa de sustitución, así como por el principio que las guía (Sanchis, 2003, pág. 175):

*A partir del trabajo de R. Layard, S. Nickell y R. Jackman (1996) pueden distinguirse a grandes rasgos dos modelos que llamaré escandinavo y europeo (que tiende a dominar en los países no escandinavos de la Unión Europea). A los efectos que aquí importan, el primero estaría caracterizado por una duración limitada de las prestaciones por desempleo, mientras que en el segundo suele ser mayor o incluso indefinida. En cuanto a la tasa de sustitución (relación entre prestación y salario), hay una gran variedad según países pero suele ser más alta en Escandinavia. Los datos ofrecidos sobre la tasa de cobertura (proporción de parados que perciben prestaciones) no permiten establecer diferencias claras entre los dos modelos, y en ambos casos suele ser mucho mayor que en Estados Unidos y Japón. Finalmente, por lo que se refiere a las políticas activas de empleo, podría decirse que en Escandinavia rige el “principio del empleo” y en el modelo europeo el “principio de la prestación” (potenciar la empleabilidad del parado o proporcionarle una*

*renta alternativa al empleo). El caso más espectacular es el de Suecia, pero el nivel de gasto en programas activos de mercado de trabajo en Alemania es homologable al escandinavo. Puede suponerse que las políticas activas –incluyendo un tratamiento personalizado del parado– contribuyen a crear o sostener una ética favorable al trabajo y no incurrir en el riesgo moral que acompaña a los programas de prestaciones.*

Los SPE se enfrentan, pues, a la cuestión del desincentivo que para la búsqueda de empleo supone la percepción de prestaciones, que viene siendo estudiada desde hace varias décadas; ya en 1994 podíamos leer trabajos con ideas como las siguientes (Moltó y otros, 1994, págs. 72-73):

*Aunque una proporción elevada de desempleados manifiestan buscar empleo a través de INEM, el papel de este como agencia colocadora es muy pobre en la actualidad. Con la información disponible, resulta imposible determinar si ello es debido a lo reducido de la tasa de contactos con los empleadores potenciales o a la elevada tasa de rechazo de sus ofertas (...) Cuestiones tales como la obligación de aceptar las ofertas de las empresas para los buscadores inscritos en el INEM y el condicionamiento a dicha aceptación de la percepción del subsidio de desempleo aparecen así como básicas para cualquier intento de reforma.*

También se ha observado que cuando un individuo tiene cubierto el período mínimo de cotización puede decidir si continúa buscando empleo o no, aunque parece que predomina este segundo efecto (Vaquero, 2002, pág. 259); de forma que la cobertura por desempleo favorecería la entrada voluntaria en desempleo ante la posibilidad de recibir la prestación durante un tiempo, ya que, a través de la EPA, se advierte que cuando la causa de la pérdida del trabajo ha sido alguna otra alternativa distinta a la finalización del contrato se reduce la probabilidad de buscar empleo de forma inmediata (pág. 279).

Estos problemas, como hemos adelantado, se plantean en otros países de la Unión Europea. Así, en Italia las políticas activas y pasivas han evolucionado para considerar al desempleado “no solo una persona susceptible de protección social a través de las prestaciones de desempleo, sino el sujeto principal de la política activa, en cuanto se busca implicarlo de manera directa para que abandone esa condición y encuentre empleo de la manera más rápida posible” (Olivieri, 2015, págs. 8-9). Finalmente, lo que prevalece en este sistema es “el alma sancionadora frente a la formativa tendente a la mejora de la empleabilidad del desempleado”, por lo que se endurecen los requisitos para acceder a la prestación por desempleo.

Así pues, los SPE presentan una característica especial que los distingue de las agencias de colocación o las ETT: no todas las personas que acuden a realizar la inscripción buscan empleo. En este sentido, Blanch (1990, pág. 181) afirma:

*Ciertas voces cualificadas insisten en que el de los desempleados no es un grupo homogéneo (Gurney-Taylor, 1981), en que sus miembros son desigualmente empleables (Wood, 1972) y en que no todos ellos están en desempleo con el mismo grado de involuntariedad (Worswick, 1976).*

García & Toharia (2000, pág. 6) diferencian: “Inscripción en el INEM y búsqueda de empleo, sin embargo, no son conceptos equiparables para muchas personas”. Y es que no es lo mismo figurar como demandante de empleo que buscar trabajo: para lo primero solo se necesita acudir a un Servicio Público e inscribirse, para lo segundo hay que estar disponible.

El concepto de parado (registrado), utilizado a nivel europeo, exige cuatro requisitos: (1) persona registrada en SPE, (2) desempleada, (3) en búsqueda de empleo y (4) con disponibilidad inmediata para aceptar una oferta (Blanch, 1990, pág. 115). Sin embargo, existe un colectivo de personas que cumplen el primer requisito, pero solo se ajustan formalmente a alguno de los siguientes, por lo que se podría afirmar que “ni están (registrados) todos los que son (parados) ni son (parados) todos los que están (registrados)”<sup>255</sup>.

De hecho, el autor se quejaba ya entonces de que faltaban datos precisos de tres tipos de usuarios de los SPE (pág. 167): quienes se encuentran en paro por falta de puestos de trabajo, quienes son “inocupables” (a corto, medio y largo plazo) y quienes son “ocupables” dadas ciertas condiciones sociales y/o personales.

Según la teoría de la búsqueda de empleo, es el individuo quien decidirá sobre sus oportunidades de empleo y, por tanto, de ocio, y lo hará basándose en datos actuales y los que prevea para un horizonte determinado; por lo que el tiempo de permanencia en desempleo está determinado, en gran medida, por las decisiones del individuo (Cordón & García, 2012, págs. 24-25).

Pero nos encontramos con algunos colectivos que han dejado de buscar trabajo (Sanchis, 2003, pág. 168):

*La adaptación (respuesta dominante durante los años treinta) es la actitud que adoptan, entre otros, los trabajadores desanimados que han dejado de buscar un empleo. Algunas de estas personas han llegado*

---

<sup>255</sup> El estudio de Blanch se basa en una investigación que, entre otros aspectos, analiza la influencia de determinados mensajes que se envían a la sociedad sobre la visión del trabajo por parte de los ciudadanos (en unos casos “a favor” y en otros “en contra”). De esta forma, se va generando una cultura específica basada en todo lo que rodea la situación de desempleo –sea real o ficticia– (págs. 173-174).

*incluso a mostrarse satisfechas con un modo de vida dependiente de la asistencia social, y no solo han renunciado a seguir buscando un puesto de trabajo, sino que también han dejado de tener el deseo de incorporarse al mundo del empleo” Jahoda (1987).*

No obstante, este colectivo de trabajadores inactivos desanimados acoge diversas situaciones. En 2017, casi el 30% de los parados mayores de 45 años inactivos manifestaba querer trabajar y estar disponible para hacerlo, mientras alrededor de un 60% adujo que estaba inactivo porque creía que no iba a encontrar trabajo (Bentolila y otros, 2018, pág. 35). Aun así, hay que tener en cuenta, bajo nuestro punto de vista, que en 2017 ese colectivo incluía a un gran número de trabajadores mayores que se consideran jubilados anticipadamente, aunque realmente fueron despedidos, como los empleados de banca. Esta situación es paradójica, porque se les concede una suculenta indemnización (bajas incentivadas), incluyendo, en muchos casos, las cantidades correspondientes a la diferencia de cotizaciones tras percibir la prestación contributiva por desempleo (en la que cotizan por la base máxima, normalmente), pero tienen que inscribirse como demandantes de empleo que buscan trabajo para cobrar esa prestación. No sabemos cómo habrá contestado este colectivo concreto en el estudio mencionado, si es que se ha tenido en cuenta.

Esta actitud provoca consecuencias graves en la familia a cargo, “ya que este va a ser casi inevitablemente el modelo de conducta que se transmitirá a los hijos para que lo emulen” (Bentolila y otros, 2018, pág. 35)<sup>256</sup>. En relación con la socialización primaria, las familias de los PLD sufren un efecto negativo derivado de esta situación, pues no solamente el propio desempleado pierde empleabilidad, sino que los hijos tienen menos posibilidades de aprender atributos que la mejoran, lo que influirá en sus actitudes (Formichella & London, 2005, pág. 12).

Por ello, se puede afirmar que el paro es un desafío para la sociedad, además de para las personas en desempleo, que, por otra parte, presentan distintas intensidades para la búsqueda de empleo y son paradas “a su manera”; debido a estas diferencias, se puede considerar el concepto de “parado genérico” una abstracción ahistórica por dos motivos: la carga semántica (todo el mundo sabe que es estar en paro) y la propia regulación jurídica del mercado de trabajo, que reduce la diversidad de tipos de demandantes de empleo a una sola categoría homogénea y uniforme, con el mensaje de que “solicitan empleo, puesto que están en paro” –lo que, como venimos viendo, no es exactamente así– (Blanch, 1990, pág. 261).

Quizá debido al motivo que acabamos de exponer, entre otros, se tiene la sensación de que a mayor edad menor disponibilidad para la búsqueda de empleo; de

---

<sup>256</sup> “Los datos observados sobre la duración de los períodos de percepción y la probabilidad de volver a repetirlos muestran una relativa cronificación de los beneficiarios de las prestaciones asistenciales” (Sarasa, 2018, pág. 232).

hecho, al analizar la ECSDE de 1996, se detectó que solo un 37,2% de los mayores de 55 años buscaban empleo (García & Toharia, 2000, págs. 13-14)<sup>257</sup>. Al parecer, tanto la mayor edad como el menor nivel de estudios determinan una actitud más pasiva a la hora de buscar empleo (pág. 24). También Silva y otros (2017, pág. 225) encontraron una relación negativa entre edad y empleabilidad.

Otra condición que influye en la forma de buscar (o no buscar) empleo, es la situación económica, pues quienes disponen de menos recursos suelen tener mayores dificultades para adquirir cualidades para la empleabilidad: la socialización primaria se desarrolla en un entorno poco propicio para ello, la socialización secundaria tiene que salvar determinados obstáculos, como dificultad para asistir al colegio; así, se disponen a acceder al mercado laboral en malas condiciones, por lo que los puestos para los que tienen alguna posibilidad son en empleos precarios, lo que provoca la creación de un círculo vicioso: el individuo no sale de la pobreza, forma un hogar pobre, sus hijos repiten la situación, se impide la movilidad social (Formichella & London, 2005, pág. 15)<sup>258</sup>.

Román & Centella (2018, pág. 47) reflexionan sobre la necesidad de diferenciar a los usuarios del SPE por su disponibilidad para buscar empleo<sup>259</sup>, por contraposición con el acceso a las agencias de colocación o ETT: “En el caso de los agentes privados de intermediación no aparece dicha necesidad. La diferenciación principal se hace por sí sola en cuanto que las personas acuden a ellos cuando desean buscar trabajo. En los SPE, sin embargo, la realidad es otra derivada de las propias políticas de activación para el empleo, del sistema de protección por desempleo, así como de las diversas utilidades que se le asignan a la inscripción, muchas veces ajenas a la función de intermediación laboral”.

Ya en 1978, Deacon planteaba la existencia del *welfare scrounger*<sup>260</sup>, caracterizado por una instrumentalización abusiva de la situación de desempleado, con el fin de obtener beneficios de la Seguridad Social (Blanch, 1990, pág. 198). Estas “formas de ver la vida” pueden producir distorsiones socioeconómicas y deforma, en cierta medida, la representación social del perfil del desempleado (e incluso su autoconcepto), influyendo en las actitudes y comportamientos del resto de la sociedad

---

<sup>257</sup> La Encuesta puede consultarse en <http://www.analisis.cis.es/cisdb.jsp>.

<sup>258</sup> Esto debe hacernos reflexionar sobre si proporcionar ayudas económicas no es más perjudicial que beneficioso para que el círculo vicioso se rompa: aumenta la probabilidad de que se conformen con vivir en esas condiciones. En nuestra opinión, estos colectivos no son tan pequeños como parece y suelen ser usuarios de los SPE, por lo que terminan utilizando (en algunos casos obligados) el servicio de orientación profesional repetidamente.

<sup>259</sup> Según el glosario del informe de la AIREF (2019, pág. 123), hablaríamos aquí de algo parecido a una “segmentación de demandantes de empleo: agrupación de demandantes de empleo por características comunes, atendiendo a criterios objetivos y/o discrecionales”.

<sup>260</sup> Literalmente, “gorrón del bienestar”.



hacia el paro y los parados; todo lo cual puede plantearnos algunas preguntas (págs. 198-199):

- ¿Es la tasa de paro un indicador adecuado para valorar el grado de desajuste entre oferta y demanda de trabajo, o para definir, discutir y decidir la política laboral?
- ¿Cómo afecta a esa tasa la existencia de un colectivo más o menos grande de “parados voluntarios”, y al objetivo del pleno empleo?
- “¿Hasta qué punto las situaciones de pseudodesempleo contribuyen a enmascarar las que conllevan una problemática real y aguda y a retrasar la adopción de estrategias oportunas y pertinentes para combatirla?”
- “¿Quién puede aportar información fidedigna a ese respecto referida a este país?”

Conseguir datos sobre este asunto no es fácil, se realizan estimaciones desde el ámbito tributario, pero creemos que habría que hacer una distinción dentro del fraude que acoge el sistema de prestaciones por desempleo y ayudas económicas asociadas a las PAE.

Por una parte, encontramos a quienes acceden a la ayuda o prestación de forma fraudulenta porque realmente no buscan empleo, por otra, existe un colectivo (a nuestro parecer más grande de lo que se da a entender por algunos investigadores y por las autoridades competentes en la materia –Empleo, Economía, Hacienda–) que, además de detraer fondos públicos por cobrar las ayudas o prestaciones, trabaja en la economía irregular (o sea, sin dar de alta, ni tributar, ni cotizar), por lo que no “aporta” al sistema en función de sus rentas reales.

Por todo esto, habría que plantearse si no sería más rentable crear algún tipo de renta básica, renta universal, renta garantizada, renta de garantía de ingresos, IMV o similar, eliminando prestaciones asistenciales, pero siendo estrictos en la exigencia de cumplir con las obligaciones, una de las cuales no debería ser la búsqueda de empleo, en general, para todas las personas beneficiarias de esa renta. Con ello se conseguiría que los SPE atendieran a quienes quieren encontrar un trabajo.

Arcarons y otros (2014) hicieron una estimación para una renta equivalente al umbral de pobreza, que se financiara, en parte, con la eliminación tanto de las prestaciones cuya cuantía fuera inferior a esa cantidad (unos 600€), como de las reducciones en la base impositiva; los autores creían necesario fijar un tipo de IRPF único en el 49% (Sarasa, 2018, págs. 228-229).

Como, según algunos expertos, es difícil distinguir entre desempleados voluntarios e involuntarios, empleables e “inempleables”, en la práctica hay que elegir entre “dejar abiertamente las cosas tal como están y el reforzamiento de ciertas

medidas de control en el registro de parados y en el seguimiento de los mismos” (Sarasa, 2018, pág. 200), por lo que terminan manifestando que estiman “necesario” retirar la prestación o el subsidio cuando no se acepta una oferta de empleo (Navarro S. , 2018, pág. 296). Sin embargo, debemos recordar que la LISOS ya existía en 1988, y, como ley que es, la exigencia de su cumplimiento no debiera ponerse en duda.

El aumento de recursos que supone para los desempleados “ficticios” cobrar de la Seguridad Social y al mismo tiempo trabajar en la economía sumergida, se convierte “en una trampa porque si cuando acaban las prestaciones no han conseguido mejorar, mediante la formación, su empleabilidad lo que le ocurrirá más tarde es que cuando quiera ir al mercado de trabajo ordinario esa falta de reciclaje le impedirá competir en buenas condiciones por ese puesto de trabajo” (Navarro S. , 2018, pág. 296).

Habría que añadir, según hemos especificado un poco más atrás, la disminución de ingresos para las arcas públicas por la percepción de la ayuda y la falta de tributación/cotización. Pero también hay que tener en cuenta el gasto en PAE destinadas a estos desempleados pues pasan a formar parte de los colectivos a proteger (por ejemplo, PLD), así como los problemas que se plantean al SPE por las dificultades para cubrir las medidas a ellos destinadas, ya que los propios beneficiarios destinatarios no las querrán (porque su desarrollo interrumpe el mantenimiento de ingresos).

Por ello, entendemos que los SPE deberían ser capaces de diferenciar a los distintos colectivos de usuarios, para lo que es necesario tener en cuenta tanto factores objetivos como subjetivos<sup>261</sup>, y que dentro del colectivo de quienes buscan empleo también aparecerán diferencias en la intensidad con la que se realiza la búsqueda, en función de sus necesidades. Al respecto, Mestres (2015, pág. 37) especifica:

*En Australia, Alemania o Dinamarca usan sistemas de perfilado estadístico al inicio del período de desempleo que clasifican a los individuos en un número predeterminado de grupos en función de sus necesidades específicas. Así los SPE pueden ofrecer servicios más ajustados a cada grupo y optimizar el uso de sus recursos.*

En este sentido, Jansen (2016, pág. 6) explica, refiriéndose al informe *New Skills at Work*:

*En el caso de los SPE se destaca la necesidad de adoptar herramientas modernas de perfilado. Dichas herramientas ofrecen mucha información útil a los orientadores y permiten al SPE diferenciar el tipo, la intensidad y la duración de los servicios que ofrecen a cada desempleado basándose en un indicador objetivo de empleabilidad. En el futuro, la implantación*

---

<sup>261</sup> Como veremos más adelante, nosotros proponemos llevar a cabo la diferenciación según la empleabilidad, teniendo en cuenta los factores aquí mencionados, a los que denominaremos, respectivamente, ocupabilidad (objetivos) y disponibilidad (subjetivos).

*de herramientas de perfilado también permitiría al SPE llevar a cabo acciones preventivas para reducir la incidencia del desempleo de larga duración.*

El autor propone utilizar herramientas de perfilado que miden “la distancia de los desempleados al mercado de trabajo y, en particular, la probabilidad de que un parado específico pueda terminar en una situación de desempleo de larga duración”; estas técnicas son utilizadas en Europa y “es el primer paso necesario en la modernización de los SPE españoles”, que carecen de ellas, excepto Cataluña, que desarrolla la suya propia, aunque “los pesos relativos de cada característica están determinados ad hoc y no se basa en el análisis estadístico” (pág. 46).

La herramienta de perfilado trata de clasificar a los demandantes en grupos según el “grado de empleabilidad”, cuantificando diversos factores que forman parte de ella; se entiende que estos nos indicarán, una vez medidos, qué PAE serían aconsejables para cada grupo o caso concreto (Felgueroso y otros, 2018, pág. 13). La necesidad de contar con herramientas de perfilado se justifica porque el colectivo de nuevos demandantes no es homogéneo, ya que presentan diferencias individuales y distintas trayectorias laborales (Rebollo Y. F., 2017, págs. 18-19).

Estas herramientas exigen que la información disponible sobre las características de los individuos sea de calidad, pues es crucial para la capacidad predictiva del modelo, sobre todo la relativa a factores como la motivación, las redes sociales o la capacidad de resolución de problemas; pero es evidente que resultan más difíciles de medir, aunque ayudan a delimitar mejor las barreras de entrada al empleo de los individuos (Felgueroso y otros, 2018, pág. 228)<sup>262</sup>.

Mediante la aplicación de un MPE basado, en primer lugar, en cuatro niveles de empleabilidad: alta, media–alta, media–baja, baja (clasificación basada en los cuartiles de las distribuciones de probabilidades de salida del desempleo antes de 3, 6 o 12 meses)<sup>263</sup>, y, en segundo lugar, en tres grupos poblacionales, según las probabilidades de salida del desempleo en un plazo de 3, 6 y 12 meses (corto, medio y largo plazo, respectivamente), se decide aplicar el modelo teniendo en cuenta tres grupos: (1) personas con mayor nivel de empleabilidad en el corto plazo (alta empleabilidad), (2) personas con las probabilidades más bajas de salida antes de 12 meses (baja empleabilidad) y (3) el resto de personas (las dos empleabilidades de nivel medio) (Felgueroso F. y otros, 2017-a-, pág. 133). El problema que presentan estas herramientas

---

<sup>262</sup> Las herramientas de perfilado estadístico, como hemos visto anteriormente, tratan de diferenciar distintos grupos por el grado de empleabilidad, entendida como probabilidad de acceder a un empleo según características sociodemográficas y de búsqueda de empleo. A modo de ejemplo, Bentolila y otros (2017) llegaron a la conclusión de que “ser de edad madura (más de 45 años), tener poca experiencia laboral y cobrar prestaciones por desempleo son los tres principales factores que aumentan las probabilidad (*sic*) de convertirse en parado de larga duración”.

<sup>263</sup> Los cuatro grupos se especifican en el epígrafe 3.1.2.3.

al aplicarse en el SPE es que no distinguen entre quienes están inscritos para buscar empleo y quienes no quieren, por lo menos de momento, trabajar (aunque estén inscritos como demandantes de empleo).

También se ha propuesto distinguir a las personas inscritas “según el tipo de jornada que solicitan y sus objetivos de cara al trabajo, ya que unos buscan trabajo a jornada completa pero otros se contentarían con un trabajo a tiempo parcial, e incluso algunos no desean encontrar ningún trabajo, sino que el objetivo de su inscripción es la de cumplir los requisitos para acceder a los cursos de Formación Ocupacional, organizados de forma gratuita para todos ellos” (Hernández & Ruiz, 2002, pág. 123).

Dentro del colectivo de demandantes de empleo existen “bastantes diferencias interindividuales e intercategoriales en cuanto a búsqueda de empleo, necesidad económica percibida, remuneración mínima aspirada, importancia personal del empleo, atribución causal del empleo, autopercepción personal y profesional, actitudes hacia el empleo y modo de organización estratégica de la búsqueda de empleo” (Blanch, 1990, pág. 238).

En el mercado de trabajo, de forma general, también se intentan diferenciar distintos colectivos para mejorar su análisis y como base para adoptar medidas tanto económicas como de empleo. La herramienta que facilita datos de la fuerza de trabajo y que nos permite distinguir entre ocupados, parados e inactivos es la EPA, que nos proporciona la tasa de paro y la tasa de actividad. Además, con los micro-datos de esta encuesta se pueden obtener las tasas de desempleo por duración, que se definen como la relación entre el número de personas desempleadas con una duración del desempleo dentro de un cierto intervalo y el número total de activos; la suma de todas ellas es la tasa de paro estándar (Jansen, 2016, págs. 17-18). Esta diferenciación de colectivos por la duración del desempleo puede utilizarse para “pronosticar” las posibilidades de que una persona en concreto pueda pasar a la situación de parada de muy larga duración (búsqueda activa de empleo durante dos años o más).

Los análisis del mercado laboral se han de utilizar, como hemos visto, para diseñar la PE, distinguiendo entre medidas de PAE y protección frente al desempleo. Esto es así internacionalmente. A nivel europeo y en el ámbito de la libertad de circulación y residencia, se considera que “las ayudas destinadas a la «inserción laboral» no son asistencia social y forman parte de la igualdad de trato en el acceso al empleo, tal y como estableció el TJUE en los asuntos Vatsouras and Koupatantze” (Jiménez P. , 2015, pág. 147).

Es decir, los fondos destinados a mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral deben dirigirse a quienes buscan empleo, y no darles el tratamiento de ayudas para la asistencia social porque de esta forma se desvirtúan sus objetivos, adulterándose la política en sí misma.

Este asunto afecta también a las medidas de protección económica frente al desempleo, ya que las prestaciones que se establecen para sostener a la persona que se encuentra en paro y ayudarla a buscar empleo pueden terminar siendo consideradas una ayuda social más. Por ello, es posible plantearse si, a nivel europeo, “no hemos ido demasiado lejos en el desarrollo de los dispositivos de protección social, si no se habrá creado una cultura del subsidio a imagen y semejanza de la cultura de la pobreza, si estamos poniendo las bases para que la conducta inadecuada de algunos parados deje de ser minoritaria, si estamos aumentando artificialmente el nivel y la duración del paro o si, por el contrario, el efecto más significativo del recorte de los sistemas de protección del desempleo será sencillamente que acaben pagando justos por pecadores” (Sanchis, 2003, pág. 174).

En Italia, en cuanto al itinerario personal de inserción, también se detectan cuestiones problemáticas sobre la disponibilidad para la búsqueda de empleo, ya que lo que se pretende con aquel es individualizar las actividades instrumentales para la reinserción de los desempleados y vincularlos a la participación en los programas formativos, con la intención de seleccionar a los sujetos que efectivamente buscan empleo (Olivieri, 2015, pág. 10).

Las dificultades para implementar un sistema que permita personalizar los servicios ofrecidos a los usuarios de los SPE, se han convertido en una de las principales barreras para su adecuado funcionamiento; otra es la falta de una “estrategia coherente de activación que estructure los servicios” y que defina el tipo de apoyo a prestar, el momento de la intervención y el responsable de hacerlo (Jansen, 2016, pág. 46).

Por ejemplo, para el servicio de formación se destina una gran cantidad de fondos porque el aprendizaje permanente se configura “como una medida activa de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”, por lo que se detecta la necesidad de actuaciones ya que “la formación continua juega un papel fundamental en la ampliación del potencial de las cualificaciones de las mujeres, lo que debería ayudar a mejorar su posición en el mercado de trabajo” (Alujas, 2010, pág. 66); y precisamente por todo esto, obligar a realizar una actividad formativa a quien no la quiere resulta ineficiente, lo que debería ser objeto de reflexión ya que, continuando con el planteamiento: “El mantenimiento de la segregación en los itinerarios formativos elegidos por mujeres y hombres se traduce en una situación laboral menos favorable para las primeras y con efectos negativos sobre el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo” (pág. 79).

En cualquier caso, “parece razonable pensar que una tipología de parados contribuiría a una racionalización de la gestión administrativa del hecho social del desempleo, redundando no solo en una mejora de la eficacia burocrática, sino también del servicio al propio parado y de la información sobre la cual se basan la teoría y la

ideología, la cultura, la política y la opinión pública sobre el paro” (Blanch, 1990, pág. 277).

Contar con inscripciones que no se realizan para intermediar en el mercado laboral puede provocar tanto un exceso de trabajo infructuoso (atender a personas que realmente no deberían estar inscritas) como el enrarecimiento de la base de datos (tener en cuenta inscripciones para servicios que o no se pueden dar o no se van a dar o finalmente no se quieren), lo que, a su vez, conlleva una gestión ineficaz y también ineficiente: realizar un gasto en PAE, sea por todo el proceso de implantación o por la propia gestión, para usuarios que no intermedian en el mercado laboral<sup>264</sup>.

Una persona puede tener muchas probabilidades de acceder al mercado laboral, dados su edad, sexo, nivel académico y formación. Pero si solo se inscribe en el SPE por obligación legal o por causas ajenas a la búsqueda de trabajo, las probabilidades disminuyen hasta, en algún caso, hacer imposible que encuentre un empleo, o que acepte el que se le ofrezca desde el propio SPE. Quizá encuentre trabajo por su cuenta<sup>265</sup>, pero la realidad del SPE es que no lo busca a través de él. Y esto deriva en que el perfil de esa persona no debería tenerse en cuenta para el diseño de PAE, ya que si se le ofrecen algunas de estas medidas las va a rechazar, y si las aceptara por obligación legal, lo normal es que no mejore su empleabilidad puesto que seguiría siendo nula por carecer de disponibilidad para la búsqueda de empleo.

Por otra parte, también dentro del colectivo de quienes buscan empleo existen diferencias, pues habrá personas que hagan la búsqueda con más intensidad que otras, por diferentes motivos, y esto debe tenerse en cuenta para la planificación y diseño de las PAE. Debido a lo cual tenemos que preguntarnos a quiénes hay que mejorarles la empleabilidad. Para intentar dar respuesta a esta cuestión, vamos a analizar el servicio de orientación profesional por ser la base de la atención a los usuarios inscritos en los SPE. Su definición está recogida en el artículo 8.1 CCSSNE:

*El servicio de orientación profesional es un servicio integral que tiene por objeto la información, el diagnóstico de la situación individual, el asesoramiento, la motivación y acompañamiento en las transiciones laborales, bien desde la educación al mundo laboral o entre las diversas situaciones de empleo y desempleo que pueden darse a lo largo de la vida laboral.*

---

<sup>264</sup> Por ejemplo, quienes se inscriben solo porque quieren realizar un curso de formación profesional determinado (como Diseño Gráfico) que quizá ni se programe, pero que tiene un coste elevado cuya eficacia depende de que la persona lo aproveche para mejorar su empleabilidad. Si no es así, porque la persona no busca empleo, además de ineficaz se ha realizado un gasto inadecuado (podría haber accedido al curso otra persona que busque empleo, o el curso no se debía haber ofrecido por no existir demanda real de él en el mercado laboral).

<sup>265</sup> Porque ya lo tiene previsto o porque en realidad ya está trabajando.

*Este servicio tiene por finalidad ayudar a los usuarios a mejorar su empleabilidad, promover su carrera profesional y facilitar su contratación u orientar hacia el autoempleo. Asimismo, y a partir del diagnóstico de sus necesidades, la orientación podrá dar lugar a la prestación de otros servicios especializados de la cartera.*

La tipología de usuario que aparece en la norma parece indicarnos que, como el fin de este servicio es mejorar la empleabilidad, toda persona que acuda al SPE, sea para demandar empleo, sea para solicitar servicios exclusivamente, debe ser valorada en este concepto, tanto, como es lógico, cuando se inscribe, como cuando finaliza alguna PAE. Pero, en este caso, el objetivo final de la política no es la colocación, puesto que algunos usuarios no buscan empleo. Por lo tanto, el SPE intenta mejorar la empleabilidad del usuario, es decir, pretende hacerlo más empleable para un mercado laboral al que, algunos de ellos, no pretenden acceder, al menos desde el SPE. Y si no tienen disponibilidad para buscar empleo (bien porque no pueden trabajar en esos momentos, bien porque no lo necesitan o no quieren), diremos asimismo que su empleabilidad es nula (porque no buscan trabajo).

Alonso M. A. (2004, pág. 297) explica, al respecto, lo siguiente:

*Como se aprobó en la declaración de la Asociación Internacional de Orientación Educativa y Profesional (AIOEP) sobre Orientación Educativa y Profesional en el año 2001 en París (citado en la Revista Española de Orientación Profesional, 2001, p. 379): la orientación eficaz puede ayudar a las personas a descubrir sus habilidades y capacidades, y ello le puede permitir una educación, una formación profesional y un empleo adecuados. Pero también señala que deben llevarse a cabo con la participación voluntaria y activa de los clientes.*

Existen plataformas, algunas dependientes de los SPE, que pretenden hacer la orientación con servicios electrónicos<sup>266</sup>. El debate lleva instalado hace tiempo entre los técnicos, pues se desconoce si servirán de ayuda o más bien se convertirán en un obstáculo tales servicios; tampoco se ha perfilado aún la tipología de usuarios con los que podrían funcionar mejor. No obstante, parece que “el asesoramiento personalizado y el seguimiento de las acciones de búsqueda de empleo y empleabilidad son componentes importantes de la activación efectiva que requieren contactos personales con los clientes y que no puede ser sustituido por servicios electrónicos” (Martín, 2015, pág. 29).

---

<sup>266</sup> Es posible acceder a un servicio parecido en la blogosfera. Decimos parecido porque, bajo nuestro punto de vista, tanto el diagnóstico como el diseño del IPE necesitan de la interacción personal directa para llevarse a cabo en su totalidad. En los blogs se publican ofertas de empleo y se aportan reflexiones y comunicaciones sobre competencias y búsqueda activa de empleo (Martínez y otros, 2018, pág. 52).

En todos los servicios de orientación profesional se diferencian, de una forma o de otra, distintos colectivos de personas usuarias, ya que los tratamientos pueden ser diversos. Así, podemos diferenciar, por ejemplo, entre buscadores de empleo, desempleados difíciles de emplear por la edad, falta de formación o falta de experiencia, no buscadores y quienes pretenden incorporarse al mercado laboral tras un largo período de retiro. Y es que “el desempleo y las personas que están en él nos muestran una gran diversidad de reacciones individuales, expectativas e intereses de cara a la búsqueda activa de empleo”, idea que “es fundamental a la hora de realizar los programas de Orientación Laboral” y que se puede resumir afirmando que “existe una amplia gama de perfiles de desempleados, que necesitan distintas ayudas” (Hernández & Ruiz, 2002, pág. 131).

El hecho de que algunos usuarios se vean “obligados” a recibir el servicio de orientación profesional produce la insatisfacción de los técnicos, que tienen que ofrecer actividades a quien no las quiere (por lo tanto, las entiende como un obstáculo) y que reduce las posibilidades de recibir el servicio en un tiempo más corto a quienes las necesitan y las quieren<sup>267</sup>.

Para ofrecer una adecuada orientación profesional de calidad habría que “garantizar la voluntariedad en el acceso al servicio” (Chisvert, 2014, pág. 8). De lo contrario, se corre el riesgo de obtener valoraciones negativas sobre él por parte de los usuarios; insatisfacción que, según Rodríguez y otros (2011), puede provenir de una idea errónea sobre en qué consiste, ya que esperaban una relación de ofertas de empleo (que no siempre puede facilitarse), pero también por haber accedido a la orientación para no ser sancionado (Sánchez C. , 2014, pág. 99).

La actitud de la persona que orienta también es fundamental para el desarrollo de las acciones con los usuarios, ya que su enfoque, profesionalidad, cualificación, motivación y creencias sobre la orientación determinarán, en última instancia, la idea que se transmita a la persona orientada (Suárez y otros, 2016, pág. 43).

Por lo tanto, entendemos que es imprescindible diferenciar a los colectivos de usuarios que acuden al SPE para realizar la inscripción. La cuestión es cómo podemos hacerlo de una forma objetiva.

---

<sup>267</sup> El Consejo Económico y Social (2015, pág. 42) detectó la carencia de personal especializado en orientación, lo que provocaba la congestión del servicio y la falta de atención personalizada al desempleado; entendía, asimismo, que era necesario marcar objetivos cuantificables y plazos de ejecución.



### **3.3.2.7 LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: TRES CONCEPTOS PARA TRABAJAR**

Como venimos viendo, tanto la PE como, dentro de ella, las PAE deben perseguir la mejora de la empleabilidad o de la ocupabilidad, así como la activación de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones, a los que hay que comprobar su disponibilidad. Aunque, en este último caso, como hemos dicho, habría que hacer la comprobación a todas las personas que están inscritas, pues la diferencia entre pertenecer a ese colectivo o no puede ser solo un corto período de días. Es más, habría que añadir que para determinadas ayudas o subsidios el período de inscripción es un requisito de acceso<sup>268</sup>.

Por otra parte, la empleabilidad debe tenerse en cuenta no solo para las personas desempleadas, sino también para las que están ocupadas (Creighton, 2007, pág. 10), por lo que su valoración será necesaria para ambos grupos de demandantes de empleo.

Así pues, los SPE (sobre todo, bajo nuestro punto de vista, los autonómicos) deben trabajar con los demandantes de empleo teniendo en cuenta esos conceptos. El problema es que, como queda claro, ni están definidos en la normativa ni existe una definición específica para el SPE.

Una aplicación práctica fundamental de la empleabilidad u ocupabilidad para los SPE sería la evaluación de las PAE. Esta puede realizarse teniendo en cuenta cualquier colocación posterior a su finalización, solo aquellas que estén relacionadas directamente con la medida implantada o comprobando si la empleabilidad de las personas usuarias mejoró tras la medida concreta. Creemos que las colocaciones no son una buena medida porque no nos permiten verificar al cien por cien la eficacia, puesto que, por una parte, habría colocaciones que de todas formas iban a producirse, por otra, colocaciones cuya obtención nada tiene que ver con la medida adoptada, y, por último, no se puede definir objetivamente un período de eficacia, es decir, durante cuánto tiempo se han de tener en cuenta las colocaciones: un mes, un trimestre, un semestre, un año... Es muy probable que “contar” las colocaciones producidas después de finalizar la aplicación de la PAE nos condujera a errar en la evaluación.

De acuerdo con Creighton (2007, pág. 67), la medida de la empleabilidad debe reflejar, o, al menos, ser capaz de proporcionar, información sobre las causas de los cambios en la situación laboral: si se deben a factores de la oferta, de la demanda o a modificaciones en los niveles de empleo y desempleo; en definitiva, la empleabilidad ha de ser revisada a nivel de la persona, aunque resulte difícil conectar los datos

---

<sup>268</sup> RAI, Subsidio Extraordinario de Desempleo, Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva, etc., que requieren la inscripción previa como demandante de empleo durante un período determinado: un año, un mes...

cuantitativos con la subjetividad que se desprende del concepto visto de esa manera. Según el autor, un buen sistema sería utilizar el denominado enfoque de Población en Riesgo, basado en métodos demográficos.

No obstante, la investigación cuantitativa de la empleabilidad es posible, teniendo en cuenta que se trata de una cualidad que consiste en una combinación de las características de las personas, definidas en relación con el mercado laboral, que determina la definición y viceversa<sup>269</sup> (Creighton, 2007, págs. 67-68).

La evaluación requiere que podamos comprobar, de alguna manera, si la aplicación de la PAE ha surtido el efecto esperado, es decir, si ha mejorado algo o ha logrado que se alcance la meta prevista. En cuanto a los demandantes de empleo, el fin último de cualquier medida sería conseguir la colocación, pero esto no depende tan solo de la propia medida, influyen otros factores como la situación económica y del mercado laboral, las circunstancias de la persona, etc.; y todo ello referido a un momento concreto. Por tanto, para realizar esa evaluación necesitamos un concepto medible objetivamente, que nos permita saber si el valor obtenido tras la aplicación de la PAE ha aumentado, ha disminuido o no ha variado. De esta forma, podremos decir si aquella ha sido eficaz o no.

### ***3.3.2.7.1 Empleabilidad***

La empleabilidad ha sido analizada, como hemos visto, desde varias disciplinas y podemos afirmar que, para la búsqueda de una definición general, las aportaciones de aquellas son complementarias. La pregunta que surge es si existe un rango de disciplinas necesarias para comprender la empleabilidad, ya que las herramientas de la economía por sí solas parecen ser inadecuadas (Creighton, 2007, pág. 11).

López & Villamil (2019, pág. 22) afirman que, de los documentos analizados en su investigación sobre los egresados universitarios, se desprende que tan solo un 32% menciona el tema de la empleabilidad: la mayoría lo considera sinónimo de inserción laboral y solo el 3,6% lo entiende como un concepto multidimensional.

Llinares y otros (2020, pág. 323) afirman que “una sociedad que pretenda conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible del 25 de septiembre de 2015 de la Organización de las Naciones Unidas y la construcción de la Sociedad del Conocimiento de la Declaración de Bolonia en 1999 necesita una forma similar de conocer, comprender, evaluar y fomentar la empleabilidad”.

---

<sup>269</sup> Corresponde a quien realiza el estudio o análisis aclarar a qué se refiere con empleabilidad, qué es lo que está tratando de estudiar o analizar, especificando si se trata de una cualidad que es más que la suma de las partes –calidad adicional– (Creighton, 2007, pág. 67).

Por nuestra parte, en la revisión bibliográfica que hemos realizado, comprobamos que la empleabilidad incluye multitud de factores, que deben analizarse desde una disciplina concreta. Así, la actitud, la motivación, la autoconfianza y la aspiración pertenecen al ámbito de la psicología; las experiencias de determinados grupos sociales y las barreras estructurales que enfrentan algunos de ellos serían objeto de la sociología; para el análisis de cómo se realiza el aprendizaje, las relaciones entre comunidades y las actitudes hacia el poder y las oportunidades debemos recurrir a la antropología y etnografía; incluso deberíamos apelar a la política, pues en el mercado laboral hay una regulación social (Creighton, 2007, pág. 58)<sup>270</sup>.

No obstante, existen algunas definiciones que podríamos considerar elementales, porque se repiten a lo largo de la historia y también porque se han tomado como base de diversos estudios que han afrontado la tarea de determinar y describir la empleabilidad: “Habilidad para obtener y conservar un empleo”, “habilidad para estar empleado”, “capacidad para lograr un empleo”, “capacidad para conseguir y conservar un empleo”, “capacidad para encontrar un trabajo<sup>271</sup>, mantenerlo y si se pierde, volver a recuperarlo”. Creemos que es necesario partir de ellas para establecer unas bases sólidas que permitan sostener la definición de empleabilidad que buscamos.

Desde el punto de vista de los empleadores, según la *National Skills Task Force* (2000) se exigen habilidades profesionales específicas unidas a “habilidades de empleabilidad” más genéricas y transferibles, y, desde la perspectiva de quienes trabajan en materia de empleo, Pumphrey & Slater (2002) observaron que el uso del término empleabilidad es similar, entendiendo que aquellas “habilidades” incluyen alguna combinación de las centrales (o nucleares), las básicas y la genéricas (Creighton, 2007, pág. 16).

McQuaid & Lindsay (2005, pág. 214) diferenciaron tres perspectivas de empleabilidad:

- Desde el punto de vista del empleador, la empleabilidad es solo un criterio mínimo para la selección de candidatos; en este caso, la empleabilidad se refiere a habilidades y atributos adecuados.
- Desde la perspectiva del candidato, problemas para acceder al puesto de trabajo (como la falta de medios de transporte, públicos o privados) o determinadas

---

<sup>270</sup> Es por esta razón que la teoría del mercado laboral debe basarse no solo en la economía sino también en otras ciencias sociales; según Peck (1996) lo que se necesita es “una concepción del mercado laboral como una estructura de conflicto y acomodación socialmente construida y políticamente mediada entre las fuerzas contendientes”, porque “los mercados laborales están sistemáticamente estructurados por fuerzas institucionales y relaciones de poder” (Creighton, 2007, pág. 58).

<sup>271</sup> Ya hemos indicado anteriormente que nosotros adoptamos el enfoque según el cual la empleabilidad está relacionada con el empleo, no con el trabajo. Es debido a estas afirmaciones por las que Blanch (1990) se fijó en la confusión de términos que rodea esta materia. Nosotros también hemos hecho observaciones en este sentido.

condiciones laborales (por ejemplo, trabajo a turnos) pueden significar que no es empleable, pero será en ese puesto específicamente, o sea, no significa que para otros no esté disponible.

- Visto desde el lugar del legislador, esa misma renuncia al puesto hace que se considere al demandante de empleo no empleable.

Estas tres perspectivas pueden converger cuando el SPE lleva a cabo la intermediación laboral: el empleador solicita candidatos disponibles con unos requisitos determinados para el puesto que ofrece, relacionados tanto con las condiciones laborales como con la exigencia de formación, experiencia y, en su caso, otros atributos específicos; al candidato debe informársele correctamente de esas condiciones y de esos atributos para que pueda decidir si quiere entrar en el proceso selectivo o no<sup>272</sup>; el legislador debe prever un sistema de retroalimentación informativa para conocer tanto el número de rechazos que se producen a las ofertas de empleo de los SPE<sup>273</sup>, como los motivos, de forma que puedan analizarse y, en su caso, proponerse determinadas PAE<sup>274</sup>.

Berntson y otros (2006) y Forrier & Sels (2003) alertaron sobre la falta de “una definición unánime” del concepto (Gamboa, 2013, pág. 22) y (Peiró & Yeves, 2017, pág. 24), mientras Fugate y otros (2004) consideraron que “la empleabilidad surge como un aspecto clave para ayudar a las personas y a las organizaciones a hacer frente a un contexto laboral cada vez más turbulento y competitivo” (Peiró & Yeves, 2017, pág. 29). Por eso, el estudio de la empleabilidad centrada en la persona es muy importante tanto para el desarrollo de su carrera profesional como para el de las empresas.

Creighton (2007, págs. 9-10) distingue tres contextos para el tratamiento del concepto de empleabilidad:

- El práctico: la empleabilidad se relaciona con la preocupación de los gobiernos por aumentarla a fin de ayudar a las personas, disminuir el desempleo y la inactividad económica, así como reducir la exclusión social.
- El político: la empleabilidad está relacionada con las preguntas: ¿funcionan las políticas?, ¿para quién?<sup>275</sup>.
- El académico: la empleabilidad plantea, en relación con los dos puntos anteriores, muchas preguntas, como: ¿cuáles son los componentes de la

---

<sup>272</sup> Los SPE pueden llevar a cabo el proceso de selección completo, hacer una o varias preselecciones o, simplemente, si así lo quiere la empresa, poner en contacto a los demandantes con ella.

<sup>273</sup> No solo por parte de los trabajadores, sino también por la del empresario (carencia de alguno de los requisitos exigidos o no poder acreditarlos, por tener que seleccionar solo a un candidato y contar con varios que disponen del perfil profesional, etc.).

<sup>274</sup> Incluso la aplicación de un procedimiento sancionador cuando no se justifican las causas del rechazo.

<sup>275</sup> Nos referimos a políticas del mercado laboral.

empleabilidad?, ¿cuáles son las causas de la baja empleabilidad y cómo podría aumentarse?, ¿cómo de eficaces son los programas que se plantean?, etc.

Conociendo qué hace que alguien sea empleable y cómo conseguirlo, podríamos resolver los problemas tanto del lado de la oferta como del lado de la demanda (ayudar a los buscadores de empleo y a los empleadores, respectivamente); ahora bien, si los demandantes de empleo, los empleadores, los políticos y los profesionales del empleo no coinciden en la definición de empleabilidad con la que trabajar, además de no prestar la ayuda esperada, se puede incrementar el desempleo más de lo necesario (Creighton, 2007, pág. 13).

Hernández y otros (2011, pág. 139) encontraron una correlación significativa entre empleabilidad y autoeficacia para la búsqueda de empleo, y proponen hacer un seguimiento de los demandantes de empleo teniendo en cuenta el número de entrevistas a las que se presentan, cuántos currículos enviaron o el tiempo que llevan buscando trabajo.

Monereo (2016, pág. 80) recoge el concepto del “derecho a un sistema de garantías de empleabilidad positiva” (formulado en sus “Comentarios a los artículos 35.1 y 40 de la Constitución”, junto con C. Molina Navarrete, en 2002), refiriéndose a que los poderes públicos están obligados a facilitar a quienes se encuentren en desempleo involuntario un sistema de servicios para facilitarle una ocupación, no un puesto de trabajo concreto. Esta “empleabilidad positiva” del trabajador sería “la capacidad de mantener el empleo o de conseguir otro en caso de pérdida” (quizá la definición genérica más utilizada, como estamos viendo).

Algunas definiciones se han planteado desde el ámbito de los recursos humanos, aunque se reconoce su complejidad; Yeves (2016) afirma que “el concepto de empleabilidad cobra especial relevancia para responder a la flexibilidad funcional que adoptan las organizaciones”, y aunque se utilice poco en estas, va adquiriendo más importancia por “su relación con áreas de los recursos humanos como el desarrollo de competencias, el aprendizaje, el compromiso, el contrato psicológico o la identidad, entre otros”. Silva y otros (2017, págs. 224-225) manifiestan estar de acuerdo con Pupo (2006) en que estamos en la “era de la empleabilidad”, y que ser empleable (como “ser vendible”) se ha convertido en un requisito obligatorio para sobrevivir en un mercado cada vez más exigente y competitivo, menos integrador y, por tanto, más discriminatorio. Ser empleable exige una predisposición a la adaptación y contar con habilidades de comunicación, resolución de problemas y competencias interpersonales (Gutiérrez & Pasamar, 2017, pág. 66).

En la investigación de Serrano y otros (2018, págs. 91, 93), que parte de considerar la empleabilidad, basándose en De Witte (1992), como “las posibilidades que el individuo cree tener sobre si encontraría otro trabajo en caso de buscarlo (tanto si

tiene trabajo como si no)”, se afirma que los desempleados tienen una mayor empleabilidad que quienes están trabajando, lo que podría deberse a que estos no dedican tiempo, o no lo tienen, para fomentar su empleabilidad, por lo que propone que sean las autoridades quienes la fomenten en la población activa. Quizá hubiera que tener en cuenta, bajo nuestro punto de vista, que los trabajadores en activo no tienen disponibilidad para buscar empleo porque no lo necesitan; de modo que cuando vieran peligrar el puesto de trabajo probablemente aumentaría esa disponibilidad y comenzarían a potenciar las competencias de empleabilidad<sup>276</sup>.

Martín & Tovar (2019, pág. 8) afirman que la empleabilidad no solo debe ser trabajada para encontrar empleo o volver a él, sino también para continuar trabajando, teniendo en cuenta el protagonismo que las transiciones en el mercado laboral han adquirido.

Basándose en los trabajos de Webster (1997 y 2005), Creighton (2007, págs. 68-72) analiza la empleabilidad desde la perspectiva de la curva L/U, que relaciona el desempleo de larga duración con el desempleo general, siendo L el desempleo de larga duración en proporción al total de la fuerza laboral, y U el nivel de desempleo. Para nuestro trabajo, resaltamos los siguientes aspectos:

- Se da una relación lineal entre L y U hasta que esta alcanza aproximadamente el 6%, a partir de aquí L cae más lentamente que U. Se detecta que existe un grupo de personas desempleadas de larga duración que incluso a niveles muy bajos de U son difíciles de emplear. En este caso, la empleabilidad sería relevante, aunque podrían aportarse otras explicaciones. De cualquier manera, la regularidad de la curva parece indicar que la empleabilidad juega el mismo papel en cada mercado laboral.
- Esa relación, en principio estable, indica que L es función de U (con un retraso de nueve meses), es decir, el principal determinante del desempleo de larga duración es la existencia de problemas en la demanda (empleadores, vacantes), por lo que, así analizado, el desempleo a largo plazo podría tener solución.
- Las consecuencias de un período con alto desempleo no son mayores en un momento posterior, lo que podría significar que las consecuencias personales y sociales negativas del desempleo de larga duración también son reversibles.
- Las personas más perjudicadas por el desempleo de larga duración pueden haber pasado al colectivo de inactivas, que estaría integrado por las que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: enfermas de larga duración, trabajadoras desanimadas o cuidadoras domésticas. Una creciente concentración de personas

---

<sup>276</sup> Otra cosa es que en el momento que pretendan adquirir alguna competencia sea demasiado tarde y se alargue el tiempo en desempleo mientras lo consiguen. No obstante, algunos resultados de nuestra investigación, como veremos en su momento, contradicen lo aquí expuesto en cuanto a disponibilidad y empleabilidad.

con problemas de empleabilidad puede surgir de que las desempleadas más empleables son reclutadas antes. Aunque gran parte de la fuerza laboral puede retener o restaurar su aptitud para el trabajo en momentos de alto desempleo de larga duración, hay una proporción de esa población para la que no le será fácil resolver los problemas que acarrea su situación. Estos procesos funcionan a nivel comunitario e intergeneracional: los hijos de quienes no trabajan tienen menos probabilidades de ser empleables.

- Teniendo en cuenta solamente la definición amplia y estrecha de empleabilidad<sup>277</sup>, la curva L/U parece revelar:
  - La empleabilidad de los desempleados de larga duración no es un factor significativo, es decir, el estudio llega a la conclusión de que los cambios en la empleabilidad no afectan a la curva, pues no explican el nivel de L en relación con el de U. Sin embargo, los factores que componen la empleabilidad podrían influir en el orden en que los desempleados obtienen trabajo.
  - También se alcanza la conclusión de que la mejor manera de mejorar la empleabilidad dentro de la población activa<sup>278</sup> es reducir U, pues se reduce, como hemos visto, L (según una definición amplia); una mayor demanda aumenta las posibilidades de que las personas con un determinado nivel de empleabilidad (aplicando una definición limitada) obtengan trabajo. A medida que U y L se reducen, las “características de empleabilidad” en la población activa también parecen aumentar.
  - Tomando una definición amplia de empleabilidad, para el estudio de la curva L/U la referencia sería una persona empleada, o sea, se definiría como la probabilidad de acceder al trabajo desde el desempleo o la inactividad. La empleabilidad es tanto una descripción del resultado para los individuos de su lugar en el equilibrio de la oferta y la demanda, como de los factores que contribuyen a ello. Resulta evidente, pues, que para ayudar a las personas desempleadas de larga duración a encontrar trabajo es necesario implementar medidas que mejoren su empleabilidad, teniendo en cuenta las circunstancias del mercado laboral<sup>279</sup>.
  - Las personas paradas de larga duración sufren efectos negativos que se reflejan en sus características personales (desmotivación, depresión, problemas de drogadicción, falta de vivienda, etc.) y, por tanto, en lo que pueden ofrecer a un empleador. A medida que cae la demanda laboral,

---

<sup>277</sup> Recordemos: la amplia incluye tanto circunstancias personales como cuestiones de la demanda de mano de obra, mientras la estrecha se refiere al conjunto de características que buscan los empleadores en los candidatos a vacantes.

<sup>278</sup> Es decir, quedan fuera de este razonamiento las personas del colectivo inactivas.

<sup>279</sup> O los mercados laborales, según el ámbito geográfico donde se desee buscar empleo: local, comarcal, regional, estatal, internacional.

aumentará el número de personas en esa situación (incrementando la pobreza), y más se convertirán en “inempleables”, es decir, tanto con una definición amplia como con otra estrecha, bajará la empleabilidad y se producirá un trasvase del desempleo a la inactividad. Si aumenta la demanda se produce el efecto contrario y más personas se vuelven empleables. De esta manera, la empleabilidad se consideraría un efecto secundario de la interacción entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

- Tomando una definición estrecha de empleabilidad, hay que reconocer que en cualquier momento una proporción de la fuerza laboral puede presentar baja empleabilidad; se considera “un elemento inevitable de cualquier mercado laboral”.
  - Si la empleabilidad determina que una persona se beneficie antes, después o nunca del aumento de la demanda, mejorarla será una parte necesaria del camino hacia el trabajo. Se considera que la empleabilidad no es una variable dependiente, sino que tiene poder causal con respecto a sus propias circunstancias. Si hay vacantes adecuadas que no se cubren, mejorar la empleabilidad repercutirá en los niveles de empleo y desempleo en un mercado laboral determinado.
- Una cuestión para analizar es a qué se debe el tamaño de los grupos de personas con una empleabilidad tan baja que no constituyen una oferta laboral efectiva, y cómo inciden estos problemas tanto en el grupo de las personas inactivas como en el de las desempleadas. Dado que estas últimas no son las únicas que consiguen trabajo, sino que las ocupadas y las inactivas también lo hacen, puede que los principales problemas de falta de empleo derivados de bajos niveles de empleabilidad residan en la población inactiva.

Por otra parte, también hemos visto que existen distintos tipos de empleabilidad<sup>280</sup>: dicotómica, socio–médica, como política de mano de obra, de flujo, de resultados del mercado de trabajo, iniciativa o interactiva; según niveles: nacional, organizacional, individual; según las características que se tienen en cuenta: nuclear, amplia y comprehensiva; a nivel corporativo, distinción entre empleabilidad y empleabilidad sostenible; según el punto de vista, para la sociedad y para el individuo; por tipo de trabajo y empresa: empleabilidad de trabajo, interna de la empresa y externa a la empresa; por dimensión del concepto, empleabilidad y empleabilidad percibida; según el mercado laboral al que se refiere, interna o externa; según el tipo de factores que incluye, objetiva y subjetiva. Tendremos que estudiar qué tipología es la más adecuada para la definición que adopte el SPE.

---

<sup>280</sup> Gazier (1998 y 2001), Versloot y otros (1998), Thijssen (2000), De Feyter y otros (2001), Kohler (2004), Sanders & De Grip (2004), Vanhercke y otros (2004), De Grip & Zwick (2005), Creighton (2007).



Aunque pueda resultar evidente, hay que recordar que al referirnos a la empleabilidad que mida el SPE estamos hablando desde el punto de vista del trabajador inscrito en él, por lo que no se incluye la valoración de la empleabilidad en el ámbito corporativo. De la misma forma, debe quedar claro que el SPE no puede influir sobre el contrato psicológico que relaciona a empleador y empleado.

Por tanto, el SPE ha de moverse entre dos tipos de empleabilidad: en su funcionamiento para ofrecer servicios a los desempleados, la externa (acceso al empleo), en cuanto a los servicios para personas ocupadas, la interna (mantenimiento del empleo, promoción profesional)<sup>281</sup>; aunque para acceder a los últimos no siempre es necesaria la inscripción. En cualquier caso, la empleabilidad que mida el SPE incluirá la objetiva y la subjetiva, pues los factores a tener en cuenta serán tanto los denominados activos de empleabilidad (formación, experiencia, etc.) como los derivados del despliegue que sea capaz de llevar a cabo el individuo (actitudes, fundamentalmente).

Si la persona no tiene que estar registrada en el SPE, este no trabajará directamente con su “solicitud de servicios”, ya que no existe como tal. Será a través de la empresa o representantes sectoriales como se puedan llevar a cabo acciones específicas con los trabajadores de la entidad, bien con solicitud, bien con convenio o cualquier otro tipo de herramienta jurídica. No obstante, si se requiere la inscripción es porque esos servicios no se prestarán a quienes no los soliciten, por lo que la empleabilidad interna debería ser medible por el SPE para poder evaluar las políticas que se implanten.

Sin embargo, existen otros colectivos de personas ocupadas que sí demandan empleo en el mercado externo:

- Las que pretenden cambiar de empresa para mejorar sus condiciones económicas o la conciliación de la vida familiar y laboral, porque ven peligrar su puesto de trabajo, etc.
- Las que están trabajando (sobre todo involuntariamente) a tiempo parcial, y pretenden encontrar un puesto a tiempo completo o bien otro a tiempo parcial para completar jornada (o ingresos)<sup>282</sup>.

Así pues, la definición de empleabilidad que utilice el SPE debe permitirle medir tanto la interna como la externa, ya que tiene sus competencias concretas y sus personas usuarias, cada una con unas aptitudes y actitudes, a las que se debe; las empresas tendrán establecidos sus regímenes de carrera profesional, formación, y

---

<sup>281</sup> No obstante, también los ocupados pueden precisar servicios para acceder a otro empleo.

<sup>282</sup> El subempleo incluye tanto a quienes ocupan un puesto de categoría inferior a su cualificación como a quienes trabajan menos tiempo del que desearían, lo que “supone una modalidad específica de situación sociolaboral de importancia cuantitativa y cualitativamente creciente y que constituye un nuevo campo abonado para la aparición de trastornos psicosociales” (Blanch, 1990, pág. 277).

manera de valorar la empleabilidad, si es que lo necesitan. Quienes no quieran utilizar los SPE tampoco tienen que ser atendidos por estos (hay personas que se inscriben en agencias de colocación o ETT)<sup>283</sup>.

Aunque los usuarios de los SPE son tanto personas desempleadas como ocupadas, el colectivo más importante al que se dirigen las PAE es el de desempleados. En la obra de Blanch (1990, pág. 116) se adopta la noción ampliada de desempleo en lugar de la de paro registrado por los siguientes motivos:

*La definición amplia de desempleo viene a coincidir con la estricta de paro –la de paro forzoso (que excluye el paro voluntario)–, que implica capacidad, voluntad y disponibilidad para el empleo e inscripción burocrática como demandante del mismo. Ahí caben tanto los que han perdido un empleo como los que (aún) no han encontrado ninguno. A efectos legales y administrativos, se trata de grupos heterogéneos. Desde un ángulo psicosocial, se presupone que tienen más en común las experiencias respectivas de los diferentes tipos de personas que, buscando un empleo, no lo encuentran, que lo que cada uno de ellos pueda compartir con la categoría de quienes, no teniéndolo, no lo buscan.*

Observamos en esta reflexión dos aspectos fundamentales a tener en cuenta para estudiar el funcionamiento de los SPE, que tratamos de analizar en el presente trabajo:

- El SPE debiera trabajar con quienes se encuentran en paro involuntario, es decir los demandantes de empleo que realizan una búsqueda activa. Aunque el texto se refiere a personas desempleadas, también se han de incluir a las personas ocupadas que se inscriben con esa misma intención y actitud.
- Para ello debe tener en cuenta tanto aptitudes (capacidades: formación, experiencia) como actitudes (voluntad, disponibilidad).

### **3.3.2.7.1.1 Beneficios de la empleabilidad**

Según la literatura, parece que “la empleabilidad ayuda a los empleados a afrontar la inseguridad laboral o percepción de los empleados de una eventual pérdida involuntaria del empleo (De Witte, 1999)” (Gamboa, 2013, págs. 67-69). Fugate y otros (2004) observaron que la empleabilidad proporciona a los individuos una sensación de

---

<sup>283</sup> Otra cuestión es que los SPE puedan ayudar a las empresas o los sectores que lo soliciten a llevar a cabo procesos de recolocación o de adaptación a nuevas circunstancias del mercado, siempre teniendo en cuenta sus fines, sobre todo el de actuar de forma preventiva para evitar situaciones de desempleo o desprotección. Es el caso de las medidas que podrían llevarse a cabo en los casos de ERTE o ERE extintivo (en los que no entramos por no ser objeto de este trabajo).

control sobre la carrera y les permite perseguir y alcanzar sus propios objetivos profesionales (Vanhercke y otros, 2016, pág. 9).

Berntson & Marklund (2007) afirmaban que la empleabilidad “está asociada a una mejor salud general y bienestar mental” y, según los resultados obtenidos por De Cuyper y otros (2008), “tiene efectos directos positivos y significativos en la implicación con el trabajo y la satisfacción con la vida” (Gamboa, 2013, págs. 67-69). McArdle y otros (2007) creían que cuando la persona está desempleada, la empleabilidad influye positivamente en la autoestima (Peiró & Yeves, 2017, pág. 28).

Autores como De Grip y otros (2004), Bernston y Marklund (2007), McArdle y otros (2007) y Vanhercke y otros (2014) consideraron que el desarrollo de la empleabilidad es positivo para los desempleados porque potenciaría sus capacidades de búsqueda de empleo y reduciría el riesgo de padecer enfermedades mentales, mientras para los trabajadores supondría reducir los efectos nocivos que produce la inseguridad laboral. Además, prevendría la pérdida del trabajo o, en caso de producirse, permitiría afrontarla proactivamente y agilizaría la reincorporación (Serrano y otros, 2018, pág. 89).

Ese desarrollo también es responsabilidad del Estado, que debe actuar para mejorar la empleabilidad porque con individuos más empleables se generan “externalidades positivas”, debido a que se crea un clima de mayor diálogo social, se fomenta la igualdad y se disminuye la exclusión social, por lo que se evitan protestas sociales, delincuencia y violencia social (Formichella & London, 2005, pág. 16).

Muchos de los problemas relacionados con la empleabilidad se enfrentan a través del desarrollo de políticas sobre el desempleo desde hace ya tiempo, y, más recientemente, las relacionadas con la inclusión social (Creighton, 2007, pág. 33), por lo que se podría considerar imprescindible la intervención del Estado, puesto que al mejorar la empleabilidad de los individuos también se mejoraría la situación general del país. En el debate sobre esta cuestión, se plantean preguntas acerca de si hay que intervenir sobre el desempleo o los desempleados y cómo mejorar las consecuencias negativas de esta situación; de forma que una pregunta central es si la comunidad debe apoyar a quienes no pueden conseguir trabajo y, si es así, cómo (Creighton, 2007, pág. 33).

En el terreno de las políticas del mercado laboral, la perspectiva que se utiliza en algunos países, como Reino Unido, sigue el enfoque *Welfare-to-Work* (Bienestar para trabajar) donde la empleabilidad tiene un papel fundamental; curiosamente, no se suele definir, aunque parece referirse al enfoque de ayudar a las personas a trabajar y al propio terreno de las políticas (Creighton, 2007, págs. 42-43).

Desde el punto de vista económico general, la empleabilidad suele analizarse por el lado de la oferta (mano de obra)<sup>284</sup>, por lo que los problemas en este ámbito se considerarían rigideces del mercado laboral. Según Layard (1986 y 1997), esto generaría un aumento del desempleo porque habría personas que no aceptarían o no se adaptarían a los trabajos disponibles (de ahí la exigencia de mayor flexibilidad, dando por hecho que equivale a ser más empleable); no obstante, el autor entiende que no se puede reducir el desempleo por debajo de un cierto nivel sin aumentar la inflación, a menos que los desempleados de larga duración pasaran a convertirse en oferta efectiva de trabajo, lo que bajaría los salarios al aumentar la oferta de mano de obra (Creighton, 2007, pág. 24). Por tanto, la mejora de la empleabilidad supondría también un beneficio para la economía del país.

Una alta empleabilidad se relaciona con las variables de salud psicosocial: menos ansiedad, depresión e inseguridad laboral, y más satisfacción, por ello sería necesario fomentar la formación para dotar de capacidades y habilidades a los trabajadores, potenciando la empleabilidad y reduciendo la inseguridad, con lo que se evitarían alteraciones del estado de ánimo y se afectaría positivamente la salud (Serrano y otros, 2018, págs. 93-94).

Así pues, en general, podría entenderse que la empleabilidad individual fomenta el bienestar, tal como demuestran distintos estudios (Peiró & Yeves, 2017, pág. 9 y 11), porque beneficia al individuo y a las empresas, creando un entorno social favorable (Formichella & London, 2005, pág. 16).

### **3.3.2.7.1.2 Modelos teóricos de empleabilidad para los Servicios Públicos de Empleo<sup>285</sup>**

Como hemos visto, Thijssen y otros (2008, págs. 173-174) distinguen tres componentes conceptuales, representados en círculos concéntricos, que aportan tres categorías diferentes de definiciones de empleabilidad: el radio de empleabilidad actual, habilidades de empleabilidad y factores contextuales, pero también afirman que la mayoría de las definiciones incluyen los dos primeros, obviando el tercero.

Gamboa (2013, págs. 28-43) presenta en su trabajo dos marcos teóricos desarrollados en la literatura sobre empleabilidad<sup>286</sup>, que queremos exponer para destacar tanto la importancia de contar con una definición del concepto como los factores que pueden tenerse en cuenta dentro de él:

---

<sup>284</sup> El crecimiento del uso del concepto de empleabilidad se produjo con la evaluación de ciertas políticas de desempleo que actuaban por el lado de la oferta, en términos de mercado laboral (Creighton, 2007, pág. 39).

<sup>285</sup> Nosotros vamos a centrarnos en los que consideramos más interesantes y adaptables a los SPE. Para ampliar información sobre distintos marcos teóricos, ver Llinares y otros (2020).

<sup>286</sup> Los esquemas pueden consultarse en el Anexo VI (*Figura 7*).

- Forrier & Sels (2003): interacción de diferentes características individuales fundamentales con los factores del contexto (el proceso de empleabilidad).
  - El proceso de empleabilidad es aquel a partir del cual se crean y se utilizan las oportunidades de empleo; tiene en cuenta tanto características personales como factores del contexto. Por tanto, la empleabilidad se relaciona con tiempo y espacio, por lo que su medición directa resulta compleja.
  - Como la empleabilidad así entendida está sujeta a cambios constantes, se le da prioridad al proceso más que a la medición de la empleabilidad individual.
  - El modelo parte de una posición actual, la del individuo en el mercado laboral. Este dispone de un capital de movimiento o capital de carrera, formado por características y competencias individuales, que incluye dos dimensiones: (1) capacidad o saber cómo, relativa tanto a la técnica como a la conducta, así como al comportamiento en el mercado laboral; y (2) preferencias y expectativas de carrera: motivación, disposición a la movilidad geográfica.
  - La facilidad percibida de movimiento “hace referencia a la percepción individual de las alternativas disponibles en el mercado laboral”, tanto interno como externo.
  - Contexto: disponibilidad de empleos, mecanismos de selección de las empresas, segmento del mercado al que pertenece el individuo, nivel de desempleo y situación económica.
  - La transición se refiere a la nueva posición en el mercado laboral y constituiría el final del proceso. Su análisis puede realizarse de distintas formas. Las transiciones “constituyen operacionalizaciones objetivas de la empleabilidad”.
  - Este proceso está influido por la disposición al movimiento, los eventos de choque, las actividades desarrolladas para la mejora del capital de movimiento, las oportunidades y la disposición para mantener y mejorar el capital de movimiento.
  - La disposición al movimiento se refiere a la capacidad para cambiar de puesto, y puede afectar también a la inclinación para dejar de trabajar, comenzar a estudiar o moverse a otro empleo temporal. Ha de examinarse juntamente con los eventos de choque y la facilidad de movimiento “para explicar por qué una persona hace una transición o no a otra posición en el mercado laboral”.
  - “Las actividades de mejora para el capital de movimiento, así como la disposición para mantenerlo y mejorarlo dependen de las oportunidades ofrecidas por el contexto, las cuales funcionan como un factor que puede facilitar o limitar el desarrollo del capital de movimiento”.

- Fugate y otros (2004): visión multidimensional de la empleabilidad centrada en la persona.
  - La empleabilidad como forma de adaptabilidad activa específica que capacita a los trabajadores para identificar y conseguir oportunidades de carrera.
  - La empleabilidad se compone de tres dimensiones: identidad de carrera, adaptabilidad personal y capital humano y social; las tres se influyen mutuamente.
  - La identidad de carrera aporta el factor motivacional de la empleabilidad.
  - La adaptabilidad personal se favorece con cinco factores: optimismo, disposición a aprender, apertura, locus de control interno y autoeficacia generalizada.
  - El capital humano “representa la habilidad de los individuos para cumplir con las expectativas de rendimiento de una ocupación dada (Burt, 1997)”.
  - El capital social incluye las redes de búsqueda de trabajo, tanto informales como formales.
  - Este marco de empleabilidad absorbe el contenido de otros constructos: conducta y personalidad proactivas, motivación de carrera.
  - “La empleabilidad provee una descripción más completa y precisa de la adaptabilidad proactiva al trabajo”.

Estos autores también llegan a la conclusión de la multidimensionalidad de la empleabilidad, aunque centrándose en la persona, pues los “componentes del capital humano del individuo interactúan con otras características personales relevantes que facilitan la identificación y obtención de oportunidades laborales adecuadas (Gamboa, 2013, págs. 12-13).

Hay que destacar también los enfoques sobre la empleabilidad basados en “el trabajo primero” (enfoque *Work First*) o en la gestión de recursos humanos (enfoque *HCD*); en el primer caso, se da prioridad absoluta al empleo, por lo que de ninguna manera se podría rechazar un puesto mientras dure la situación de desempleo; en el segundo caso, se cree en la necesidad de ayudar a los demandantes de empleo con asesores y medidas adecuadas (Lindsay y otros, 2007, pág. 541).

El enfoque *Work First* se expresa con frases como: “la mejor manera de tener éxito en el mercado laboral es unirse a él”, “el trabajo primero por encima de la formación primero”, “cualquier trabajo es mejor que no trabajar”. Es decir, se trata de mover a las personas desde la protección social al trabajo, sea este del tipo que sea, sin tener en cuenta el concepto de trabajo decente<sup>287</sup>. Solamente se permite a los

---

<sup>287</sup> Lindsay & Serrano (2009, pág. 952) creen que la aparición de estos programas y la crítica que autores como la propia Serrano efectuaron sobre esa forma de ver la empleabilidad, condujeron a un cambio en

trabajadores acceder a servicios intensivos de empleo, como formación ocupacional, cuando demuestran que no pueden encontrar empleo sin habilidades adicionales (Lindsay y otros, 2007, pág. 541).

El enfoque *HCD* pretende proporcionar ayuda a quienes buscan empleo para mejorar su empleabilidad a largo plazo, de forma que la persona pueda acceder a un trabajo y mantenerse en él. Se trata, pues, de un modelo de intervención que incluye numerosos servicios de empleo: asesoramiento, formación, educación, asignación de tutores, etc. (Lindsay y otros, 2007, págs. 541-542).

Estos dos enfoques sobre la empleabilidad se convierten, por sus propuestas, en enfoques sobre el diseño de políticas de empleo<sup>288</sup>. El *Work First* exige la búsqueda de empleo como requisito de acceso para recibir ayudas, por lo que las políticas activas y las “pasivas” están directa y obligatoriamente ligadas. El *HCD* exige más inversión en infraestructura, personal y programas de seguimiento.

Por otra parte, hace tiempo que existe un debate entre dos visiones del problema del desempleo, que, por distintos caminos, nos conducirán al concepto de empleabilidad. Nos referimos al análisis desde el punto de vista del lado de la oferta y del lado de la demanda del mercado laboral. Creighton (2007, págs. 46-48) nos ofrece en su tesis los argumentos de ambos enfoques:

- El argumento de que una de las principales causas del alto desempleo se encuentra en el lado de la oferta (trabajadores), se expresa en términos de flexibilidad de salarios y geográfica: si la demanda no genera suficientes puestos de trabajo, estas dos condiciones aumentarían la competitividad y podrían generarse más empleos. A este razonamiento se añadió el argumento de que entre los problemas de este lado del mercado laboral está la empleabilidad de los trabajadores (definida de diversas maneras). Por tanto, actuando sobre la oferta de mano de obra se reduciría el desempleo y aumentando la empleabilidad de los solicitantes de trabajo se mejoraría la situación del mercado laboral.

Hemos visto que existen una serie de factores que podríamos incluir en el concepto de empleabilidad, entre ellos, y desde un punto de vista concreto, aquellos que los empleadores quieren en sus trabajadores: habilidades profesionales, educación, matemáticas, confiabilidad, etc. Si carecen de estas características serán “inempleables”, por lo que el objetivo de las medidas para los desempleados debe ser aumentar la empleabilidad.

---

la visión de los expertos sobre este concepto, buscando una comprensión más holística de las barreras laborales que enfrentan quienes están desempleados.

<sup>288</sup> Al respecto, se puede ampliar información con el caso de Reino Unido en el trabajo que venimos mencionando: Lindsay y otros (2007). Cfr. McQuaid y otros (2007), donde se estudian los casos de quince países, cada uno de ellos con su sistema de diseño para las políticas de empleo.

Hemos visto también que, a niveles agregados, la mejora de la empleabilidad de los desempleados produciría un efecto positivo en los niveles de empleo y desempleo de un país o ámbito geográfico dado, puesto que aumentaría la oferta efectiva de mano de obra empleable.

No obstante, se admite que pueden existir ciertas razones que contribuyen al desempleo de larga duración, como, por ejemplo, la falta de guarderías para que el demandante de empleo no tenga que preocuparse de los hijos durante la jornada laboral. Otra circunstancia que provoca alargar la duración del desempleo es el tiempo que pasa sin encontrar un trabajo: cuanto más grande es el período en desempleo, menos empleable, y esto se puede ver desde tres ámbitos [Daniel (1990), Nimmo (1996) y Webster (2003) en (Creighton, 2007, pág. 46)]:

- Los empleadores utilizan la duración del desempleo en sus decisiones de contratación como indicador de empleabilidad.
- Obsolescencia de las habilidades adquiridas cuando se trabajaba por falta de práctica y motivación, reducción de las actividades de búsqueda de empleo.
- Los empleadores contratan a los mejores trabajadores, por lo que el resto se acumula en la población desempleada de larga duración<sup>289</sup>.

El desempleo de larga duración daña permanentemente la calidad de la fuerza laboral y, por tanto, contribuye a su perpetuación. Es lo que se denomina *hysteresis* (histéresis): existe una “memoria”, que hace que los problemas causados por períodos de largo desempleo provoquen que en el siguiente período de recuperación el desempleo se mantenga más alto que en el de bonanza.

Las políticas, en este caso, deberían dirigirse a la activación, la mejora de la experiencia laboral y la formación, sobre todo para los PLD.

- En el lado contrario, de acuerdo con Turok & Edge (1999) se sitúa el enfoque de que la causa principal del desempleo de larga duración y los problemas relacionados con el mercado laboral hay que buscarla en un nivel demasiado bajo de demanda laboral como para igualar la oferta. Por tanto, habría que corregir el desequilibrio entre oferta y demanda para reducir el desempleo.

En este caso, se supone que la mayoría de los desempleados puede trabajar, que el desempleo de larga duración se debe a la desgracia, principalmente, y se da por sentado que no hay histéresis.

Se acepta la existencia de un grupo de personas menos empleables (por presentar determinadas desventajas, como alguna discapacidad, o porque necesitan mejorar su empleabilidad), pero se argumenta que solo es significativo

---

<sup>289</sup> La obsolescencia y la elección de los mejores se combinan en la tesis de *withering flowers* (flores marchitas), donde el mercado laboral se compara con una tienda de flores: los clientes compran las más frescas, el resto se va estropeando y las posibilidades de compra disminuyen (Creighton, 2007, pág. 46).



en mercados laborales ajustados. Las explicaciones que pueden darse a la presencia de ese colectivo son:

- Una distribución normal de habilidades dentro de la población. En este caso, los menos empleables ofrecen menos habilidades de empleabilidad.
- Resultado de circunstancias adversas, por las que algunas personas pueden llegar a integrar el desempleo de larga duración.
- Discriminación.
- Desigualdades estructurales.

La exclusión social es, en parte, consecuencia de una desventaja económica, mientras la baja empleabilidad es, en parte, un síntoma de exclusión del trabajo.

### ***3.3.2.7.1.3 Educación, Formación y Empleabilidad***

La Conferencia Internacional del Trabajo (2000, pág. 5) reconoció el papel de la enseñanza básica como garante del desarrollo de la personalidad y de la ciudadanía, así como de la base de la empleabilidad: la formación inicial mejora con la adquisición de calificaciones esenciales, conocimientos complementarios y competencias profesionales relacionadas con el trabajo, mientras la educación permanente garantiza el mantenimiento de esas calificaciones y competencias.

En materia de educación, a nivel europeo y siguiendo a Arnaiz y otros (2009) y Elexpururu y otros (2014), hay que resaltar el esfuerzo que para la sociedad representa encontrar métodos innovadores que aumenten la calidad del aprendizaje, fomentando, a su vez, el desarrollo de competencias para mejorar la empleabilidad de los estudiantes y sus probabilidades de movilidad laboral transnacional (Gutiérrez & Pasamar, 2017, pág. 65).

La OCDE (2017, pág. 43) recogió en su informe dos cuestiones problemáticas relacionadas con la formación:

- En cuanto a la profesional, orientación laboral insuficiente y falta de promoción para la de grado superior.
- En cuanto a la universitaria, una financiación basada “casi exclusivamente en el número de alumnos, sistemas de gobernanza con insuficientes mecanismos externos de rendición de cuentas, procedimientos de selección que promueven los criterios de endogamia y unos niveles de movilidad muy bajos tanto entre los alumnos como en el profesorado”.

En la educación superior universitaria se está utilizando la empleabilidad como indicador de la calidad de los programas, dados los objetivos que a aquella se le plantean: desarrollo personal, educación para una ciudadanía democrática, mejorar la base de conocimientos y las posibilidades de empleo (Vukasovic, 2004, pág. 4). García y

otros (2017, pág. 45) creen que “el nuevo modelo de educación superior destaca por la importancia concedida a las competencias profesionales y la empleabilidad como elemento de cambio”, pues esta es ya un problema que preocupa tanto a la comunidad educativa y científica como a instituciones políticas y sociales.

Los autores proponen, como forma de conectar formación universitaria y mundo empresarial, la realización de acciones específicas dentro del sistema de educación no formal (cursos, seminarios y jornadas no incluidos en la legislación sobre educación, organizados por la misma universidad) para mejorar la empleabilidad de los graduados, y llegan a la conclusión de que la universidad se enfrenta “al desafío de generar iniciativas, colectivas e individuales, dirigidas a fomentar la empleabilidad de sus graduados” (pág. 46).

Siguiendo a Mitchel y otros (2015), Aldás y otros (2018, pág. 165) reflejan en su investigación que el Reino Unido, asumiendo un cambio en la educación superior, ha incluido la empleabilidad como elemento clave, e incluso ha creado “premios a la empleabilidad para mejorar los resultados de empleo, la satisfacción de los estudiantes y las inscripciones”; parece “que las universidades que han adoptado esas medidas están mejorando los indicadores y *ranking* de empleabilidad”.

Así pues, se puede afirmar que la empleabilidad aparece como el eje de un nuevo modelo formativo: se trata de promoverla, y para ello son importantes las competencias transversales o transferibles (Llanes y otros, 2017, págs. 46-47)<sup>290</sup>. Estas, que, cada vez más, se exigen a los demandantes de empleo, pueden definirse como “conjuntos de conocimientos, habilidades y valores transferibles a diferentes ámbitos y situaciones de desempeño profesional, en los que contribuyen a un desempeño y ejecución eficaz”; se trata de conceptos como trabajo en equipo, competencias de negociación, gestión de conflictos, liderazgo, etc. (Aldás y otros, 2018, pág. 161)<sup>291</sup>.

Por su parte, Martínez y otros (2019, págs. 58-59) destacan, sobre la demanda que se hace a la educación superior en cuanto a transferibilidad y competencia de la formación, que un mercado laboral en continuo cambio exige, según Alarcón (2018, pág. 147), “habilidades analíticas y la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de innovación y adaptabilidad ante el permanente cambio, así como habilidades comunicativas”; aunque también ponen de manifiesto que sería necesaria una definición común del término competencia, válida tanto para el ámbito académico como para el laboral, pues se interpreta de forma distinta según el agente que intervenga en

---

<sup>290</sup> Hay que destacar la importancia de la formación a través de MOOC porque puede alcanzar a un gran número de usuarios, lo que beneficiaría la empleabilidad de los universitarios favoreciendo la competitividad de la universidad *online* y frenaría la reducción del número de alumnos (Pedreño, 2016, págs. 121-122).

<sup>291</sup> Ver Carrizosa (2019, págs. 102-109) para ampliar información sobre las clasificaciones de competencias transversales.

la investigación correspondiente (alumnos, egresados, profesorado, empresarios o agentes sociales<sup>292</sup>).

Sin embargo, teniendo en cuenta el camino formativo que deben seguir los jóvenes, hay que destacar las altas tasas de abandono y fracaso escolar en España, que provocan desempleo estructural y a los que las medidas desde el ámbito educativo y del empleo no han podido poner freno; así, se puede observar que convive un colectivo de jóvenes con alta cualificación con otro carente de ella y de formación, lo que los conduce al desempleo o a empleos en los puestos más bajos y pueden abocar a la denominada pobreza laboral<sup>293</sup> (Morales, 2018, pág. 119).

También hay que tener en cuenta la influencia que las TIC han tenido, tienen y van a tener en las características de las ocupaciones. Los puestos de trabajo requieren distintos perfiles formativos y se van modificando por variaciones “en la organización de las empresas y en los mercados que acompañan a la digitalización” (Morales, 2018, pág. 208); lo que, unido a los cambios que, asimismo, se producen, cada vez con mayor rapidez, en el mercado laboral, hacen necesarias competencias para la búsqueda de empleo, el análisis de las transformaciones del entorno laboral y la identificación de nuevas demandas y oportunidades (Morales, 2018, pág. 160).

El desajuste entre oferta y demanda laboral se achaca, en muchas ocasiones, a la falta de coincidencia entre las habilidades aportadas por los candidatos y las que requieren los empleadores<sup>294</sup>. Esto ha hecho que, como acabamos de ver, aumente la preocupación por la empleabilidad desde el ámbito educativo y el de la formación ocupacional, e incluso que se intenten conectar con el ámbito empresarial mediante las prácticas en empresas o la formación *in situ*. En las definiciones amplias de empleabilidad del lado de la oferta, la falta de coincidencia en habilidades es el motivo por el que no se cubren las vacantes; sin embargo, “puede demostrarse que la falta de coincidencia ha surgido históricamente de los cambios en el patrón de demanda” (Creighton, 2007, pág. 81).

Por otra parte, la versión que asimila la empleabilidad a la adaptabilidad (adaptarse constantemente a las necesidades cambiantes de los empleadores) implica que el trabajador debe estar continuamente formándose, y, en este contexto, es importante que se posea una base suficiente para el aprendizaje permanente, por lo

---

<sup>292</sup> Llama la atención que las autoras no incluyan la visión de los SPE.

<sup>293</sup> Según Pozo (2018, págs. 159-160), haciendo referencia a Calvo (2017), se habla de pobreza de ocupación o en la ocupación cuando se da o bien carencia de empleo (sobre todo si se convierte en paro de larga duración), o bien una ocupación en malas condiciones laborales, con alta inestabilidad o baja remuneración, que constituyen factores de vulnerabilidad.

<sup>294</sup> En este sentido, sería necesario que los SPE fueran capaces de anticiparse a las necesidades de la demanda laboral, proporcionando a los demandantes de empleo la capacitación que se precisa para su incorporación al mercado laboral, y ofreciendo a las empresas lo que necesitan; sin embargo, la cooperación con los empleadores en este ámbito, a nivel europeo, no se centra en el largo plazo (Andersen y otros, 2009, págs. 8-9).

que habría que entender que esa adaptabilidad abarca tanto las habilidades básicas necesarias como la voluntad de adquirirlas –actitud– (Creighton, 2007, pág. 81).

Las definiciones estrechas de empleabilidad parece que no aportan nada más a este debate de la falta de habilidades en el mercado laboral, más allá de lo que acabamos de ver sobre ajuste y adaptabilidad. Desde este punto de vista, una baja empleabilidad derivada de habilidades centrales y genéricas insuficientes sería un factor importante en el desempleo; en este caso, la empleabilidad sería significativa si constituye un conjunto coherente de características que es más que la suma de sus partes (Creighton, 2007, págs. 81-82)<sup>295</sup>.

Respecto a estas habilidades, o competencias de empleabilidad, Brunner (2001) diferenció cuatro (Formichella & London, 2005, pág. 4):

- Competencias genéricas, que no se relacionan con una ocupación específica.
- Competencias transferibles, que se adaptan por la enseñanza y el aprendizaje.
- Competencias generativas, que permiten crear nuevas habilidades continuamente.
- Competencias medibles, que son aquellas cuya obtención y desarrollo pueden ser, como su propio nombre indica, medidos.

La Comisión Europea tiene definidas competencias básicas, digitales, profesionales y técnicas, empresariales y transversales, mientras que la OCDE, en su revisión de 2019, hace tres recomendaciones generales en esta materia: desarrollar competencias necesarias a lo largo de la vida, usar las competencias de manera eficaz y fortalecer la gobernanza de los sistemas de competencias (Illanes, 2020, pág. 82).

Teniendo en cuenta todos estos factores que afectan a la empleabilidad, se puede observar un círculo vicioso: “El bajo nivel de competencias dificulta la empleabilidad de los graduados y la productividad y competitividad de las empresas”, mientras que unas altas tasas de paro, el abuso de la contratación temporal y la sobrecualificación “lastran la adquisición de competencias por parte de los graduados, que ven cómo su capital humano se va depreciando” (Aldás y otros, 2018, pág. 26).

A la hora de facilitar la ocupación, como ya hemos mencionado anteriormente, las competencias clave juegan un papel fundamental<sup>296</sup>, pero habría que añadir también el del “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”, todo lo cual permitiría a los trabajadores obtener trabajos

---

<sup>295</sup> Ya hemos advertido que el autor considera imprescindible especificar qué concepto de empleabilidad se utiliza en los estudios y trabajos sobre este concepto o que lo empleen (Creighton, 2007, pág. 84).

<sup>296</sup> Vial (2013) incluye en las competencias clave: autoconfianza, búsqueda de información, iniciativa, flexibilidad, desarrollo de relaciones, habilidad analítica, organización y planificación, orientación a resultados, toma de decisiones y responsabilidad.

decentes y enfrentarse con garantías al cambio, así como a las empresas adoptar nuevas tecnologías y acceder a nuevos mercados (Núñez-Barranco, 2016, págs. 80-81). Tanto las competencias clave como las transversales son muy importantes para la población ocupada, pero también para la sociedad en su conjunto, y actualmente aún más por los cambios laborales y sociales que trae consigo la digitalización del mercado de trabajo (Carrizosa, 2019, pág. 87). Además, ambos tipos de competencias están estrechamente relacionadas, tienen importantes puntos en común, aunque también diferencias: las dos constituyen competencias instrumentales, pero las transversales tienen naturaleza profesional y las clave no (Carrizosa, 2019, pág. 93).

La autora distingue siete competencias clave “para fomentar la formación permanente en todas las etapas formativas, incluyendo la formación universitaria y la formación profesional para el empleo o formación continua”: comunicación lingüística, matemática y básicas en ciencia y tecnología, digital<sup>297</sup>, aprender a aprender, sociales y cívicas, sentido de iniciativa y espíritu emprendedor, conciencia en conciencia y expresión cultural (págs. 89-90). Adopta la clasificación que diferencia entre competencias clave, competencias profesionales y competencias transversales

La formación, no obstante, exige también del individuo actitud, y, en este sentido, Jiménez y otros (2017, pág. 55 y 61) se refieren al término *learnability* como el deseo y habilidad de aprender, especificando que esta capacidad se mueve en dos niveles: la actitud y la aptitud, es decir, como competencia clave dentro de la empleabilidad, el trabajador debe ser capaz de aprender y debe querer aprender<sup>298</sup>. Afirman también que “aprender de forma continua y constante genera elementos de empleabilidad incuestionables” (pág. 64).

Por otra parte, se ha detectado un desajuste entre educación y mundo del trabajo y la falta de empleabilidad, pues se quedan vacantes algunos puestos porque las empresas no encuentran los perfiles técnicos que buscan, evidenciando la discordancia entre demanda y oferta. El motivo, en muchos casos, parece ser que estos empleos exigen perfiles de formación profesional, lo que derivaría, por ejemplo, en que estudiantes de artes y humanidades se recualificasen a través de Ciclos Formativos de Grado Superior (Crespo, 2018, págs. 2-3).

En la investigación de Aldás y otros (2018, pág. 91), se hacen pruebas para analizar el ajuste entre empleo y formación en el ámbito universitario; partiendo “de la base de que la asignación de los trabajadores a los grupos de la CNO es adecuada y las empresas no hacen aparecer a los trabajadores formalmente en categorías inferiores

---

<sup>297</sup> Juárez & Marqués (2019, págs. 70-71) no encontraron ningún método para evaluar la competencia digital, por lo que buscaron clasificaciones de aspectos que pueden ser incluidos en ella para una posible evaluación. Dada la importancia de esta competencia hoy en día, tanto para la inserción laboral como el mantenimiento del empleo, recomendamos su lectura.

<sup>298</sup> Obsérvese el paralelismo entre *learnability* (podría traducirse como “aprendibilidad”) y *employability* (empleabilidad), ya que en ambos conceptos debemos tener en cuenta las actitudes y las aptitudes.

para lograr condiciones más ventajosas para ellas mismas”, recurren al “porcentaje de ocupaciones cualificadas” como indicador para medir el desarrollo económico provincial (característica del entorno que afecta a la empleabilidad), definiéndolo como “el porcentaje de ocupados en los grupos 1, 2 y 3 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) sobre el total de ocupados en la provincia en la que se ubica la universidad considerada”, y entienden que un alto porcentaje de ocupaciones cualificadas nos indicaría una elevada tasa de adecuación (relación entre empleo y formación): “La relación entre el porcentaje de ocupaciones cualificadas y los indicadores de inserción es muy intensa y positiva” (págs. 142-143).

Un efecto del desajuste entre los dos ámbitos es que “cuando las ocupaciones que más abundan son las que requieren una cualificación media o baja, la probabilidad de sobrecualificación (o “infraempleo”) de los titulados aumenta” (pág. 206).

Esta investigación recoge “la importancia de la formación para conseguir un empleo, tanto desde el punto de vista del nivel de estudios como del campo de especialización y las competencias adquiridas” (pág. 22). El tipo de estudios, es decir, la especialización, se considera un factor muy importante para la inserción laboral (que, en la investigación, se relaciona directamente con la empleabilidad), y se detectan diferencias entre ramas de estudios que afectan a distintos ámbitos, entre otros a los salarios futuros (pág. 53)<sup>299</sup>.

Así pues, podemos considerar que la inversión para aumentar la empleabilidad coadyuva a la disminución del desempleo ocasionado por quedar vacantes sin cubrir debido a falta de personal cualificado, y también puede beneficiar en momentos de aumento del desempleo “porque propiciaría que las oportunidades de acceso al empleo fueran más equitativas (Weinberg, 2004)” (Formichella & London, 2005, pág. 11), aunque:

*Si bien la mejora en la empleabilidad no se presenta como una solución para los individuos ante el problema del desempleo, sí se presenta como un mecanismo preventivo, ya que le permite pasar a ser “candidato” de un puesto de trabajo que de lo contrario hubiera quedado excluido (FUNDIPE, 2000).*

Nosotros no creemos que la empleabilidad sea tan influyente económicamente, más bien pensamos que es importante para el SPE como medida, como una manera de encuadrar a quienes buscan empleo para ayudarles en su esfuerzo de búsqueda. Otra cuestión es su influencia indirecta en los datos macro del mercado laboral.

Y, por supuesto, un valor alto de la empleabilidad no conlleva la consecución del empleo que pretende el trabajador, sino que sitúa a este en una posición de partida

---

<sup>299</sup> Los resultados en cuanto al nivel de estudios se pueden consultar en la página 31 del trabajo.

favorable para conseguirlo (Núñez-Barranco, 2016, pág. 87), (Vial, 2013) y (Vukasovic, 2004, pág. 3). Esta alta empleabilidad no solo está condicionada por el propio individuo, sino que se ve afectada también por las instituciones y las empresas (actores invisibles); además, de acuerdo con Rentería (2005), Enríquez & Rentería (2007) y Rentería & Malvezzi (2008), es necesario que se hayan desarrollado una serie de competencias clave relacionadas con estrategias cognitivas, metacognitivas y relacionales, que afectan a la empleabilidad percibida (Andrade, 2018, pág. 21).

Visto de esta manera, parece necesario fomentar en la sociedad el estudio para profesiones que tengan salida al mercado laboral<sup>300</sup>. Crespo (2018, págs. 3-4) también detecta falta de empleabilidad entre los titulados universitarios (los títulos parecen no servir en el mercado laboral), y es que “España no ha sabido concordar lo académico con lo laboral, en un mundo que se hace cada vez más competitivo”, lo que ha provocado que “la cualificación ya no significa empleabilidad”, haciéndose necesarios otros factores como la personalidad y la viveza individual.

En este mismo sentido se manifiesta Pedreño (2016, págs. 119-121), que considera clave para el desarrollo de los sectores de futuro una política efectiva de empleabilidad, así como que los currículos universitarios deberían cambiar para mantener la empleabilidad de los egresados, y más en una sociedad globalizada donde las universidades deben competir con instituciones como el MIT, Stanford, Harvard, etc.

Formichella & London (2005, págs. 16-17) consideran que una buena forma de actuación del Estado es el esfuerzo en la educación, tanto formal como informal, mediante la creación y mantenimiento de escuelas y disminución de costes para las familias pobres; y se refieren a la “nueva escuela” como generadora de una “estrecha relación entre educación y empleabilidad, más que entre educación y mercado de trabajo”.

En este sentido, Herrera (2017, pág. 45) pone como ejemplo la sobrecualificación para explicar que “la empleabilidad de los jóvenes trabajadores titulados en España no se resuelve únicamente en términos de formación”, y llega a la conclusión de que las PAE dirigidas al grupo de jóvenes trabajadores titulados “solo tienen sentido en contextos productivos capaces de aprovechar sus cualificaciones y conocimientos”. De la misma opinión son Doménech y otros (2018, pág. 138), que consideran al capital

---

<sup>300</sup> Dado el aumento de ocupaciones que cambian o se crean, exigiendo una mezcla de competencias y habilidades, hay que estar atentos para evitar la polarización del mercado laboral entre trabajadores que están o no preparados para esos nuevos empleos; es necesario que puedan aumentar su empleabilidad mediante iniciativas de *reskilling* y *upskilling*, lo que es responsabilidad de trabajadores, empresas e instituciones educativas (García S. , 2017) –consultado el 28/4/2019–. Entendemos que los SPE también deberían estar preocupados por este asunto y adoptar medidas para mejorar las PAE, sobre todo la formación ocupacional.

humano un factor de mejora de la empleabilidad, pero que es imprescindible contar con la eficiencia del funcionamiento del mercado laboral.

En general, todas las universidades españolas han creado servicios y programas relacionados con la inserción laboral, que permiten diferenciar distintas políticas de empleabilidad: servicios de orientación, sensibilización, información, formación, o empleo y emprendimiento, y observatorios de inserción (Aldás y otros, 2018, pág. 222). Se trata de los llamados genéricamente servicios de carrera o de empleo y orientación, que, según la OCDE (2004), han evolucionado hasta llegar a convertirse en departamentos especializados, debido a que muchos países constatan la necesidad de que las universidades potencien la empleabilidad y la gestión de las carreras de los estudiantes (Aldás y otros, 2018, pág. 164).

La NACE (2016)<sup>301</sup> estableció unas normas estándar para estos servicios, cuyo propósito principal sería “asistir a los estudiantes y otros clientes en el desarrollo, evaluación e implantación de las decisiones y planes de carrera, educación y empleo” (Aldás y otros, 2018, pág. 164).

En cuanto a los SPE, deberían promover el aprendizaje permanente como una forma de vida entre los demandantes de empleo, teniendo en cuenta que es fundamental el reconocimiento del aprendizaje previo, y ello conlleva la necesidad de convertirse en promotores activos y socios estratégicos o coordinadores de las instituciones de educación (Andersen y otros, 2009, pág. 44).

Para terminar este epígrafe, una referencia a los cambios que, en el ámbito que estamos viendo, se han producido a causa de la situación pandémica que nos ha tocado vivir. Antes de la COVID-19 ya se tenía conciencia de que la empleabilidad obligaba a estar atentos y preparados para los cambios del mercado laboral<sup>302</sup>, y las empresas estaban apostando, en primer lugar, por intentar anticiparse y localizar las capacidades que deberían exigir a los trabajadores en un futuro, y, en segundo lugar, por diseñar programas de reciclaje profesional (*reskilling*) para sus empleados (García S. , 2017)<sup>303</sup>. Estos programas se basaban en un proceso de aprendizaje continuo, y, dado el desajuste oferta–demanda del mercado de trabajo, se convirtieron en un asunto a tratar por gobiernos y otras instituciones, cuando llegó el coronavirus.

Las dimensiones del impacto en el ámbito laboral han sido enormes; según la OIT 1250 millones de personas pueden haberse visto afectadas en sus trabajos, y quizá

---

<sup>301</sup> Radicada en EEUU desde 1956, se trata de una asociación profesional sin fines de lucro. Consultado el 15/6/2019 en: <https://www.nacweb.org>.

<sup>302</sup> La adaptación al cambio era un asunto de supervivencia para las empresas, que se enfrentaban ya a unos mercados en continua transformación; se utilizaban a menudo términos como disrupción, rupturas o interrupciones inesperadas, y el acrónimo VUCA: volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad (García S. , 2017) –consultado el 15/5/2020–.

<sup>303</sup> Consultado el 15/5/2020.



muchas de ellas tengan que aprender a hacer otros (García S. , 2017). Después de la COVID-19, probablemente, se trabajará más en remoto, lo que puede provocar que se abran los mercados laborales de unos países para otros (contratación de mano de obra donde se encuentre la que la empresa necesite), o sea, el mercado de trabajo también aumentará su globalización (García S. , 2017)<sup>304</sup>.

#### ***3.3.2.7.1.4 Elementos de la empleabilidad***

La empleabilidad, como probabilidad de que un demandante de empleo se incorpore a un puesto de trabajo, depende de la situación del mercado laboral, de su voluntad de emplearse y de la intensidad con que busque empleo, aunque la evaluación que pueda hacerse de esta empleabilidad en ningún caso supone un juicio moral, ni “lleva asociado ningún código de prescripciones/proscripciones sobre cómo debe comportarse para ser mejor en tanto que ciudadano” (Blanch, 1990, pág. 272).

Sin embargo, es posible observar más factores dentro del concepto de empleabilidad, tanto internos como externos, relativos a las actitudes y la adaptabilidad al contexto y a los requerimientos de los empleadores (Rondón y otros, 2017, pág. 200). McQuaid & Lindsay (2005) también consideraban al capital social un factor relevante que afecta a la empleabilidad de quienes buscan empleo, sobre todo teniendo en cuenta lo que representa hoy en día el acceso a redes (personales y sociales) en el progreso dentro del mercado laboral, y Fugate y otros (2004, pág.24) se referían a él como “la buena voluntad inherente a las redes sociales”, que aporta un elemento abiertamente social a la empleabilidad, confiriendo información e influencia al individuo a través de ellas (Lindsay, 2009, pág. 26).

Desde esta perspectiva, se puede considerar que la “falta de empleabilidad” es el resultado de una compleja interacción de diferentes factores que encontraremos en el mercado laboral pero también en las escuelas, en los procesos de selección que utilizan las empresas y en las políticas económicas implementadas por el gobierno (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 206). Por eso, para su análisis debemos tener en cuenta tanto las propias características del trabajador como las del contexto donde se desenvuelve.

El concepto actual de empleabilidad incluye, por lo tanto, diversos elementos, aunque estos podrían agruparse, básicamente, entre los que se refieren a la aptitud y a la actitud, teniendo en cuenta el entorno. Efectivamente, parece haber cierto consenso en la literatura sobre cuáles son esos componentes: conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, logros en el desarrollo de carrera y en la búsqueda de empleo,

---

<sup>304</sup> Parece que el teletrabajo no ha mantenido los altos niveles de penetración en el mercado laboral que se vislumbraban durante lo más duro de la pandemia.

conocimiento profesional y eficacia personal (Hernández E. y otros, 2011, pág. 133)<sup>305</sup> y (Vukasovic, 2004, pág. 3). Por su parte, Formichella & London (2005, pág. 4) también llegaron a la conclusión de que para la empleabilidad son importantes tanto las aptitudes como las actitudes, y resaltaron que, aunque las aptitudes son necesarias para ser empleable, las cualidades subjetivas (actitudes) de la persona son aún más importantes.

Martínez (2009) entendía que los factores más influyentes en la empleabilidad, para el empresario, eran la confianza en el trabajador y la capacidad de adaptación a la cultura de la empresa, por encima de los conocimientos teórico-técnicos y habilidades laborales (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 32). Por su parte, Cajide y otros (2002) añadían: flexibilidad, resolución de problemas, capacidad de comunicación, establecimiento de relaciones, motivación e interés por las tareas, aptitudes para seguir aprendiendo, confianza en sí mismo, etc. (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 32).

El estudio de la empleabilidad exigiría, por tanto, tener en cuenta los conocimientos, la influencia de las aptitudes adquiridas y desarrolladas en las actitudes, así como las características y circunstancias contextuales del mercado y de la situación externa (Izquierdo & Farías, 2018, págs. 32-33). Según Farías (2013), es necesario tener en cuenta “la capacidad de adaptación activa situacional derivada del estilo de personalidad” (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 33).

El modelo ampliado de empleabilidad diseñado por McQuaid & Lindsay (2005, pág. 214) incluye tanto factores de la oferta (ámbito de los trabajadores: características, atributos, situación familiar e intensidad de búsqueda de empleo) como de la demanda, ya que la empresa se desenvuelve en un entorno cambiante (preferencias de los clientes, cómo se desenvuelven los competidores o la situación del mercado laboral). Forrier & Sels (2003) creían necesario tener en cuenta factores del contexto que pueden promover o inhibir el uso efectivo de la empleabilidad, como la situación económica del mercado laboral o la discriminación de ciertos grupos (Gamboa, 2013, pág. 25).

Blanch (1990, pág. 255) encontró bastante evidencia sobre una relación significativa entre variables psicosociales y ocupabilidad de los desempleados<sup>306</sup>, en el terreno de las actitudes y actividades relacionadas con la búsqueda de trabajo.

El SPE debe plantearse cuáles de todos estos factores habrá de tener en cuenta para elaborar su definición de empleabilidad. Entendemos que tanto las actitudes como las aptitudes no se pueden ignorar, y, en cuanto a los factores contextuales, la situación

---

<sup>305</sup> Los autores aportan una tabla de “Dimensiones de la Empleabilidad” que se puede consultar en esa misma página.

<sup>306</sup> Entendida como probabilidad de acceder a una ocupación.

del mercado laboral es fundamental para conocer qué posibilidades de acceso a él tienen los usuarios (que demandan empleo en unas ocupaciones concretas).

Dentro del conjunto de factores que estamos viendo, hay algunos que pueden ser mejorados por el propio trabajador: por ejemplo, su participación en actividades formativas y ofrecer flexibilidad para realizar distintas tareas (Sanders & De Grip, 2004, pág. 76). Es decir, el trabajador debe tener iniciativa para mejorar su empleabilidad<sup>307</sup>. Esta afirmación es válida tanto para la interna como para la externa, o sea, también para los usuarios de los SPE. Y es que ser empleable “no es algo innato sino que conlleva un aprendizaje”, que puede realizarse a través de tres componentes esenciales, según Coello (2015): la enseñanza explícita, las simulaciones y la flexibilidad (Núñez-Barranco, 2016, págs. 87-88).

McQuaid & Lindsay (2005, pág. 214) entienden que es posible identificar cómo afecta cada uno de estos factores a la probabilidad de acceder a un empleo, por lo que el legislador podría plantearse el diseño de estrategias a largo plazo para proponer medidas que eliminen o reduzcan las barreras que impiden a determinados colectivos acceder o mantenerse en el mercado laboral.

#### ***3.3.2.7.1.5 La responsabilidad individual sobre la empleabilidad***

La responsabilidad del individuo sobre su propia empleabilidad ha sido tema de debate, y de hecho ha influido en la modificación del constructo. Desde el punto de vista de la propia persona que busca empleo o pretende mejorar el que tiene, no parece bueno transmitir el mensaje de que debe “dejarse llevar” por lo que las estructuras institucionales puedan hacer por ella, ya que, en última instancia, quien debe tomar las decisiones necesarias para mejorar su empleabilidad es ella misma.

Las políticas de activación están enmarcadas por esta línea de pensamiento, ya que “individualizan y psicologizan el problema del desempleo resaltando la importancia de la motivación, la voluntad, la adaptación o la autonomía personales como claves que confieren empleabilidad ante el mercado laboral (Crespo y Serrano, 2013)” (Pozo, 2019, pág. 140).

Se considera que las nuevas políticas de activación se basan en el principio de que la seguridad que venía aportando el modelo de empleo tradicional (defensa de la parte más vulnerable de la relación laboral: el trabajador) debe conseguirla el propio trabajador, es decir ha de entenderse como “autoaseguramiento” o empleabilidad (Assusa y otros, 2019, pág. 12).

---

<sup>307</sup> A nivel empresarial, según Campos (2003), uno de los criterios para contratar a una persona es el de “entrenabilidad”, es decir, la posibilidad de reducir costes de entrenamiento cuando el trabajador accede a su puesto, para lo que el empleador se fijará en su currículum y características (Formichella & London, 2005, pág. 9).

Blanch (1990, pág. 271) hacía una dura crítica del énfasis que “cierto sociologismo tópico” ponía en responsabilizar “en última instancia y en exclusiva de la entrada/salida del desempleo” a factores y mecanismos “socioestructurales”; lo expresaba de la siguiente manera:

*Tal énfasis en la atribución de responsabilidad al sistema arraiga en el humus de una venerable tradición de ideología imaginariamente progresista y de izquierdas, que salva la dignidad personal del desempleado a costa de presentarlo, en cualesquiera circunstancias sociohistóricas, como una víctima inocente de una estructura culpable. Con ello, sin embargo y sin pretenderlo, reduce trágicamente la condición del demandante de empleo de cualquier tiempo y lugar al status de pseudoactor social, mártir indefenso y dependiente, pelele pasivo y paciente a merced de unas circunstancias que se le imponen fatalmente, irresponsable de su destino, condenado a que sus ideas, motivaciones, actitudes, expectativas, aspiraciones, opciones y estrategias no tengan otra eficacia personal y social que el estrecho y rígido margen que le otorgan los míticos automatismos de una socioestructura dada y objetivamente determinante.*

(...)

*La intención del investigador es, en este sentido, más inmediatamente teórica que práctica: apunta a la demostración de la importancia de los factores y mecanismos psicosociales implicados en los procesos de transición del desempleo al empleo, más que a la operacionalización de los métodos que deben facilitarla (tarea que compete más bien a los profesionales de la inserción sociolaboral del demandante de empleo).*

La propia Conferencia Internacional del Trabajo (2000, pág. 6) afirmó que “corresponde a cada persona aprovechar las oportunidades que se le ofrecen”, en relación con la educación y formación.

Jacobsson (2004) recogió el discurso que inducía a las personas a sentirse individualmente responsables de los problemas macroeconómicos (Pruijt, 2012). En este sentido, Hunter & Robertson (1969) y Sutherland (1999) aportaron la idea de que, dado que siempre hay personas con menor empleabilidad que otras, puede que se deba a que quienes acceden a los puestos son las personas más empleables, por lo que aquellas con baja empleabilidad se quedarían fuera –se supone que hasta que la aumenten– (Creighton, 2007, pág. 9). Por lo tanto, la existencia de ese grupo de baja empleabilidad podría considerarse un buen funcionamiento del mercado laboral, aunque el problema se generaría cuando, al agregarse, causa resultados indeseados como, por ejemplo, un aumento de la tasa de paro.

Según McQuaid & Lindsay (2005, pág. 206), basándose en Lister (2001), existe una ortodoxia económica según la cual las causas subyacentes y el remedio apropiado para el desempleo dependen del trabajador (el lado de la oferta): este es el responsable de activarse para buscar empleo, el gobierno debe dirigir sus energías a mejorar esa parte del mercado laboral porque no es responsable ni capaz de crear empleos. Los autores creen que no deberían centrarse únicamente en ese lado del mercado, aunque fuera la tendencia generalizada que informaba la mayoría de los enfoques sobre políticas de empleo a nivel europeo, pues ya había sido desafiada por quienes cuestionaban hasta qué punto la inclusión en el mercado laboral y la inclusión social eran equiparables<sup>308</sup> (pág 204).

Para Montañana (2005), el individuo es responsable de su vida profesional y se convierte en un condicionante para considerarse empleable (Formichella & London, 2005, pág. 16).

En 2006, Schming afirmaba que la autonomía es un componente importante de la empleabilidad (Pruijt, 2012).

Yeves (2016) llega a la conclusión de que, en materia de recursos humanos, el concepto de empleabilidad “tiene implicaciones en el reconocimiento del trabajador como gerente de sí mismo”.

Llanes y otros (2017, págs. 48-49) vinculan la gestión profesional de la carrera con la responsabilidad individual para la promoción de la empleabilidad, ya que en ella la persona ha de ser un agente activo.

Salas (2018, págs. 223-224) se refiere al “viraje hacia la responsabilidad personal del ciudadano por su situación de desocupación” que se ha gestado en el seno de la UE, lo que Serrano y otros (2012, págs. 44-45) llaman “ingeniería de la subjetividad”, con base en lo cual se redactaron cuatro actuaciones en la Decisión 2015/1848 (enumeradas del 5 al 8), que pretende convertir a los SPE en “Puertas hacia el Estado de Bienestar”<sup>309</sup> mediante el desarrollo de las funciones propias de “Agencias para la Gestión de las Transiciones”<sup>310</sup>.

En sentido contrario, Weinberg (2004) entendía que la sociedad debe crear las condiciones que permitan a las personas mantener su capital humano (Formichella & London, 2005, pág. 16). En España, los SPE autonómicos reflejan la consolidación del paradigma de la activación, impulsado desde la UE, lo que ha conducido a la necesidad de que quien pretenda salir del desempleo deba responsabilizarse y acudir a ellos para

---

<sup>308</sup> Planteamiento de plena actualidad porque volvemos a encontrar, con la crisis y tras ella, la figura del trabajador pobre: salarios que impiden llevar una vida autónoma. A este respecto, *Cfr. Manzanera (2018)*.

<sup>309</sup> *European Commission (2013): Successful partnerships in delivering Public Employment Services, Brussels, (Author: Anette Scoppetta)*.

<sup>310</sup> *Communication from the Commission “Towards a job-rich recovery”, Com (2012) 173 final*.

mejorar su situación laboral, transformándose, de esta manera, la interpretación de la desocupación como problema social en responsabilidad individual que centra la intervención pública (Pozo, 2018, págs. 160-161)<sup>311</sup>. “Se considera a la protección y las ayudas públicas como inductoras de dependencia y por ello se apela a la responsabilidad y la autonomía individuales (Andersen y otros, 2002; De Lathouwer, 2006; Serrano, 2016)” (Pozo, 2018, pág. 161) y (Pozo, 2019, pág. 136).

Desde este punto de vista, el paro no es un problema público debido al mal funcionamiento del mercado laboral, sino derivado de que hay personas con carencias aptitudinales y actitudinales para encontrar trabajo, y, así, se puede afirmar que las políticas de activación apelan a la subjetividad de los desempleados (Pozo, 2019, pág. 137).

La activación de los individuos hace que participen en una distribución de roles: la persona asume la responsabilidad sobre su empleabilidad y el Estado la acompaña mediante las PAE [Martínez (2011) en (García M. B., 2019, pág. 21)].

Junto con la activación, como ya hemos mencionado anteriormente, la UE introdujo el concepto de flexiguridad, que, según Serrano y otros (2009), aporta una noción de seguridad más débil (basada en el principio de activación), que queda vinculada a la responsabilidad y empleabilidad de los parados, “discurso bajo el que subyace cierta culpabilización de los desempleados” (Sanz & Mediavilla, 2019, pág. 80).

Algunos investigadores han analizado el concepto de empleabilidad como forma de estudiar las barreras de acceso al mercado laboral entre las personas desempleadas, y han terminado subrayando que no se debe “culpar a la víctima” ni utilizar como soluciones solamente políticas del lado de la oferta de mano de obra (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 206).

En su artículo, Pruijt (2012) ve la empleabilidad como un concepto central en la teoría sobre carreras, que incluye una responsabilidad compartida sobre aquella y que puede desglosarse en cuatro proposiciones:

- La seguridad laboral es cada vez menos probable debido a la rapidez de los cambios económicos y tecnológicos.
- Los empleados solo pueden obtener seguridad de su empleabilidad.
- Se puede mejorar la empleabilidad mediante la formación/capacitación, experiencia, obtención de habilidades y talentos comercializables, mejora de la presentación personal, ampliación de la red de contactos, adquisición de una actitud empresarial y tener en cuenta el concepto de “carrera sin límites”<sup>312</sup>.

---

<sup>311</sup> Ver también García J. L. (2019).

<sup>312</sup> El autor hace referencia a los siguientes trabajos: Kanter (1993), Arthur (1995), Ghoshal y otros (1999), Littleton (2000) y Jacobsson (2004).

- De acuerdo con Jacobsson (2004), la inversión en empleabilidad es una responsabilidad conjunta de empresas y empleados. Además de los compromisos que se adquieren con el nuevo contrato psicológico<sup>313</sup>, existen otras razones para que las empresas inviertan en la empleabilidad de sus empleados: “Establecer una reputación como un empleador potencialmente atractivo (Ghoshal *et al.* 1999) o facilitar los despidos (Tamkin y Hillage 1999)”.

Siguiendo a Baruch (2003), el autor enumera otras actividades que los empleadores pueden llevar a cabo para mejorar la empleabilidad de sus trabajadores: aprendizaje informal, rotación de empleos, colocación temporal en otras organizaciones, información sobre oportunidades de empleo, búsqueda activa de oportunidades de trabajo en la red de la organización, y facilitar a los empleados evaluaciones comparativas, pruebas, asesoramiento y autoevaluación para que comprendan qué pueden y quieren hacer.

El Consejo Económico y Social (2015, pág. 37), tras expresar su queja sobre las modificaciones de la PE operadas durante la crisis económica<sup>314</sup>, afirma que estas se han dirigido a responsabilizar casi exclusivamente al desempleado de su activación, reforzando sus obligaciones y reduciendo las opciones a una prestación económica. También pone de manifiesto que el nivel de gasto en PAE seguía siendo inferior al del período anterior a la crisis y que entre 2007 y 2014 se había reducido casi a la mitad, a pesar de que, para el conjunto de las políticas de empleo y en términos del PIB, es de los más elevados de la UE, si bien debido fundamentalmente al gasto en prestaciones por desempleo –80% del total– (págs. 38-39).

Herrera (2017, pág. 44) achaca a los gobiernos neoliberales en Europa la exigencia de responsabilizar al individuo de su calidad como empleable en el mercado laboral, lo que, según el autor, ya fue atacado por Brown (2003), pues “lo que determina en primer lugar la empleabilidad de un individuo es el mercado laboral y no sus capacidades”.

En el ámbito universitario, la investigación de Aldás y otros (2018, págs. 113-116) aborda el asunto de la responsabilidad sobre la empleabilidad y recoge las dos principales perspectivas: por una parte, aquella que exime a la universidad de responsabilidad directa en la inserción laboral de sus egresados, y, por otra, la que considera que “la misión de la institución universitaria es precisamente la empleabilidad”. Por ello, los autores analizan qué variables “tienen capacidad efectiva

---

<sup>313</sup> Como vimos en el epígrafe 3.2.2.3, el autor define el contrato psicológico como “un conjunto de expectativas que el empleador y el empleado tienen entre sí”, diferenciando una concepción antigua y otra nueva. Según esta, el empleador busca el compromiso del empleado y este espera que aquel invierta en su empleabilidad.

<sup>314</sup> De 2008 a 2013/2014. Fundamentalmente, la restricción del ámbito subjetivo de aplicación de subsidios asistenciales y los recortes presupuestarios.

de explicar las diferencias en los resultados” siendo responsabilidad de las instituciones universitarias, y terminan por reconocer que existen otras que quedan fuera del control de ellas.

La investigación distingue entre inserción y empleabilidad: “La empleabilidad es una responsabilidad directa de las instituciones universitarias en la medida en que cabe entenderla como el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades con las que se ha de dotar al estudiante para el ejercicio de las profesiones para las que el título acredita”, a la vez que se reconoce la existencia de “potenciales determinantes de la inserción sobre los que la capacidad de influencia de las universidades es limitada”, como los relacionados con la movilidad de los egresados, las características del tejido empresarial o el contexto económico en general.

Por lo tanto, se puede afirmar que el fomento de la empleabilidad amplía la responsabilidad de las universidades, al tratar de conseguir un mejor aprovechamiento de la inversión en formación (pág. 14), pero debe tenerse en cuenta que el contexto macroeconómico, el entorno laboral, el marco sociopolítico y las propias estructuras académicas influyen con fuerza sobre las actuaciones para aumentarla (pág. 220). Así pues, ante los cambios constantes a los que está sometido el mercado laboral, la responsabilidad de la universidad alcanza hasta la mejora de la empleabilidad, no hasta la consecución de un empleo concreto (pág. 160).

Los autores plantean la existencia de “un nuevo centro de responsabilidades en la planificación y gestión de la carrera profesional”, porque los cambios de trabajo y la multitud de transiciones laborales marcan las trayectorias profesionales, llegando a reconocer que “ahora la responsabilidad de la carrera recae sobre todo en el propio profesional” (pág. 161).

De hecho, afirman que “el propio concepto de carrera no cabe entenderlo ya sin más como un resultado estable de una planificación y proyecto, sino como una secuencia de situaciones y condiciones en desarrollo de experiencias laborales y vitales que requieren una gestión por parte del trabajador”.

Martín & Tovar (2019, págs. 9-10), relacionan la empleabilidad con el contrato social Estado–individuo, que viene adoptando características de privado e incluye una fuerte asimetría que afecta negativamente a los derechos del trabajador, todo ello derivado del aumento de requisitos para el acceso y mantenimiento de prestaciones económicas y el establecimiento de obligaciones para el posible beneficiario.

#### ***3.3.2.7.1.6 La evaluación: valoración de la empleabilidad***

Los SPE autonómicos son competentes en la gestión de las PAE (artículo 19 LE), que, como ya hemos visto, se definen como un “conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo” cuyo fin último es



“mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas”, así como el mantenimiento del empleo y la promoción profesional de las personas ocupadas (artículo 36 LE). La necesidad de evaluar estas políticas ha sido analizada anteriormente<sup>315</sup>, por lo que ahora pretendemos analizar si valorar la empleabilidad puede servir para realizar esa evaluación.

Desde el ámbito universitario también se aprecia la necesidad de medir estadísticamente la empleabilidad para apoyar eficientemente a los egresados, aunque Pedreño (2016, págs. 131-133) entiende que sería responsabilidad del gobierno central y los regionales y requeriría un apoyo presupuestario relevante a las universidades<sup>316</sup>.

Cada definición de empleabilidad resalta distintos aspectos, sean personales o del contexto (Núñez-Barranco, 2016, pág. 70 y 78), por lo que, como destacan Forrier & Sels (2003), los estudios sobre ella trabajan con diferentes dimensiones e indicadores para medirla (Gamboa, 2013, pág. 22). Silva y otros (2017, pág. 225) consideran que, aunque se trata de un concepto complejo, es necesario ahondar en su estudio y operacionalización, con el objetivo de utilizarlo en el diseño de las PAE.

A estos efectos, el SPE debe tener en cuenta la empleabilidad tanto de quienes están en desempleo como de quienes trabajan, y deberá ser capaz de valorarla de igual forma. La diferencia se va a encontrar en el tipo de demanda de empleo que realiza un colectivo y otro (normalmente, quien esté trabajando realizará una búsqueda de empleo más específica).

Creemos que la empleabilidad y su valoración pueden considerarse una herramienta objetiva eficaz que utilicen los SPE para el diseño, implementación y gestión de las PAE; aunque Schein & Van Maanen (1977), que consideraban “que aquellos que obtienen empleos satisfactorios demuestran empleabilidad”, introdujeron la evaluación subjetiva en el análisis, definiéndola como la “que hacen los individuos acerca de su trabajo y sus aspiraciones de carrera” (Gamboa, 2013, pág. 24).

Para realizar la valoración existen diversos instrumentos que pretenden ayudar a la persona a reflexionar de forma estructurada sobre su nivel de empleabilidad y tomar conciencia de ella: Hernández y otros (2011), que utilizaron un cuestionario propio<sup>317</sup>, mencionan los de Van der Heijden (2006), Rothwell & Arnold (2005) y el elaborado por el Consorcio *Pactem Nord* de Valencia (Cuestionario Sociométrico de Empleabilidad);

---

<sup>315</sup> Ver epígrafe 3.3.1.2.3.

<sup>316</sup> El concepto de empleabilidad al que se refiere el autor es el que él mismo propone (pág. 127), y que ya hemos visto en su momento.

<sup>317</sup> Los autores ponen de manifiesto que su valoración, centrada en la empleabilidad percibida, recoge la interacción de los diferentes elementos que la componen, aunque podrían utilizarse algunos indicadores objetivos para contrastar la bondad del cuestionario; finalmente, reconocen que el estudio encuentra una limitación en la especificidad de la población a la que puede aplicarse (pág. 138).

podemos encontrar también algunas aplicaciones informáticas que permiten evaluar la empleabilidad a cualquier persona (García S. , 2017)<sup>318</sup>.

Asimismo, la valoración puede realizarse mediante herramientas de perfilado, pero se aprecian factores determinantes de una baja empleabilidad que resultan difíciles de observar o representar por variables cuantitativas<sup>319</sup>, lo que dificulta su inclusión en un modelo estadístico, como algunas habilidades genéricas y personales (Rebollo Y. F., 2017, pág. 26). En esta materia, nosotros creemos que, fundamentalmente para los SPE, habría que tener en cuenta la disponibilidad para la búsqueda de empleo.

La necesidad de contar con un indicador para medir la empleabilidad de los individuos, a efectos de “establecer políticas concretas para mejorar el estado de la oferta laboral” ya fue expuesta por Formichella & London (2005, pág. 21). Gamboa (2013, págs. 43-71) habla de operacionalización, refiriéndose a la posibilidad de medir la empleabilidad, y distingue dos aproximaciones principales: la objetiva y la subjetiva.

La objetiva implica el análisis de las transiciones en el mercado laboral, a través de las cuales se pueden encontrar cuatro perspectivas de operacionalización principales:

- Quien puede encontrar o mantener un trabajo demuestra empleabilidad.
- Cada transición voluntaria es un indicador de empleabilidad.
- Se considera empleable a quien es capaz de encontrar un empleo decente o adecuado.
- Se considera empleable al individuo que realiza una transición a un empleo que satisface sus deseos y expectativas.

Los antecedentes de la empleabilidad objetiva son las variables personales y las organizacionales. Entre las primeras encontramos la edad, competencia profesional, antigüedad, experiencia laboral, formación (laboral y nivel educativo) y algunas características personales (adaptabilidad, identidad de carrera, proactividad, extraversión, meticulosidad, centralidad del trabajo, disposición para la movilidad); entre los antecedentes organizacionales destacan la complejidad del puesto desempeñado y el apoyo de la organización.

La aproximación subjetiva se refiere a la empleabilidad percibida, que puede definirse como la “apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales” de acuerdo con Ripoll (1994, pág. 82), o como

---

<sup>318</sup> Recuperado el 10/12/2017.

<sup>319</sup> Por ejemplo, el paro de larga duración o la percepción de prestaciones por desempleo reducen la tasa de salida del paro (Alonso y otros, 2004, pág. 6); y esto debería ser analizado no como mera probabilidad estadística, sino yendo a sus causas profundas, que estarán comprendidas tanto en el campo de las aptitudes como en el de las actitudes.

“facilidad percibida de movimiento en el mercado laboral”, según Trevor (2001). Por su parte, Berntson y otros (2006), Bernstson & Marklund (2007) y De Cuyper y otros (2008) la definieron como “la percepción de los individuos de sus posibilidades de obtener un nuevo empleo”, Witteking y otros (2010) como “autoevaluación de oportunidades en el mercado laboral interno y/o externo” y Rothwell & Arnold (2007) se refirieron a la empleabilidad auto–percibida como “la evaluación actual de la propia capacidad para navegar en el mundo del trabajo en el futuro (especialmente en el corto plazo)”.

Los antecedentes de la empleabilidad percibida incluyen factores individuales: capital humano, edad y sexo, y contextuales: contrato psicológico, segmento del mercado laboral, categoría profesional y contexto organizacional (Gamboa, 2013, págs. 43-71).

La empleabilidad percibida parece mostrar una relación negativa con la inseguridad laboral, y positiva con la salud, el bienestar, el compromiso y la satisfacción con la vida de los trabajadores.

Nosotros, en cuanto a la operacionalización, proponemos que el SPE pueda tener en cuenta la empleabilidad de los demandantes de empleo como un conjunto de factores (formación, experiencia, actitud), entre los que debería encontrarse la situación del mercado laboral para las ocupaciones con las que intermedia en él; y todo ello mediante un sistema de valoración que permita obtener información adecuada y actualizada sobre los colectivos que deben atender dichos Servicios.

Ahora bien, aunque las PAE se diseñen para aumentar la empleabilidad, puede que, tras la aplicación de determinados programas, el valor no varíe o incluso baje, lo que no afectaría exclusivamente a la persona beneficiaria de la medida, haciendo que el “efecto neto” en la sociedad pueda ser nulo o casi nulo. De la Rica (2015, págs. 10-11) advierte, siguiendo a Calmfors (1994), sobre los tres tipos de efectos indirectos más importantes que puede producir la aplicación de PAE<sup>320</sup>:

- Efectos de desplazamiento (*displacement effects*): al aplicar un programa se crean puestos de trabajo, pero a expensas de otros que pudieran haber aparecido. Esto perjudica a quienes no participaron en dicho programa: por ejemplo, formación o ayudas a la contratación.
- Efectos de “Peso Muerto” (*deadweight effects*): crear puestos de trabajo que se hubieran creado de todas formas, como en los programas de ayudas a la contratación.
- Efectos de sustitución (*substitution effects*): se sustituyen empleos que no reciben ayudas por otros que sí las reciben debido a la reducción de costes.

---

<sup>320</sup> Ya hemos visto los efectos negativos que pueden producir las PAE: en el epígrafe 3.3.1.2.

Escudero & López (2014, pág. 88) también incluyen entre estos efectos el de cerrojo (traducción de *lock-in*) y el multiplicativo, relativo a las medidas que fomentan determinadas acciones, como el emprendimiento.

La valoración de la empleabilidad, como hemos expuesto, puede considerarse una referencia para la evaluación de las PAE, y debe realizarse en tres momentos: cuando la persona se inscribe en el SPE, a la hora de elaborar el itinerario personal y, por supuesto, tras la aplicación de las medidas.

Este procedimiento también puede servir desde el punto de vista del ámbito social o geográfico: una vez hechas las valoraciones y comprobada la eficacia de las PAE, se podrán diseñar nuevas medidas, mantener las que se han llevado a cabo o modificarlas. Y para esto, bajo nuestro punto de vista, es muy útil la herramienta de los Mapas de Empleabilidad.

Hasta ahora, la única definición concreta de empleabilidad para el trabajo de un SPE que hemos encontrado es: “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir empleo a una persona que lo busca activamente”, o sea, lo que un demandante de empleo aporta en cuanto a conocimientos, experiencia y formación, unido a la forma e intensidad con que busca trabajo: ocupabilidad y disponibilidad, respectivamente (Román & Centella, 2016, pág. 57).

Desde este punto de vista, solo se valorará la empleabilidad a la persona que busque empleo, apareciendo, así, la necesidad de diferenciar a los usuarios de los SPE según estén disponibles o no para buscar trabajo, es decir, deberíamos poder valorar la disponibilidad con carácter previo a la intervención del servicio de orientación profesional.

Para ello se podría utilizar el cuestionario elaborado por Román & Centella (2018) o el de Alonso (2004), que, aunque usó varias, finalmente llegó a la conclusión de que “quizás sería bueno unir en una sola escala datos relativos a lo que los sujetos están dispuestos a hacer y lo que aceptarían o no aceptarían, pues si identifican no querer con no poder se están moviendo en el área actitudinal, y las intervenciones podrían ir unidas” (pág. 296).

Por tanto, proponemos realizar una valoración previa de la empleabilidad, en el momento de la inscripción, para diferenciar los tipos de usuarios que acuden al SPE demandando su atención. Posteriormente, a través de la orientación profesional, se realizará otra en profundidad a aquellos usuarios que estén buscando empleo y en función del valor obtenido en la inicial.

Una vez conocido el valor de la disponibilidad, y detectadas las personas que demandan empleo, se hace necesario conocer el valor de la ocupabilidad. En este caso, además de las aptitudes, es imprescindible tener en cuenta el comportamiento del

mercado laboral para las ocupaciones en que se busca trabajo<sup>321</sup>. Se trata de obtener los valores para cada uno de los dos conceptos y el total (la empleabilidad); este será el que tengamos en cuenta para evaluar las PAE, comprobando, tras su aplicación, si aumenta, disminuye o no varía.

Tomando en consideración este procedimiento, creemos que el Modelo de vínculo de empleabilidad (*Employability-Link Model*: Thijssen, 1998) que hemos visto<sup>322</sup> podría explicar el funcionamiento de los SPE, adaptándolo tal como se muestra en el Anexo V (*Figura 6*). Los pasos que en este indicamos son los siguientes:

1

- El usuario se acerca al SPE.
- El mercado laboral presenta unas características determinadas en ese momento.
- El SPE hará la inscripción en función de la disponibilidad de la persona: solo si busca empleo continúa el proceso, en caso contrario se anotan exclusivamente los datos personales.

2

- Se recogen los datos de la búsqueda de empleo que pretende realizar el usuario.
- Se valora la disponibilidad (A) teniendo en cuenta la geográfica, de jornada, horario y salario.
- Se valora la ocupabilidad (B) con la formación y la experiencia, teniendo en cuenta la situación del mercado laboral según las ocupaciones demandadas.
- Se obtiene el valor previo de la empleabilidad.
- Este paso se identifica con el primer componente del Modelo de Thijssen: el radio de empleabilidad.

3

- La persona inicia el servicio de orientación profesional mediante la elaboración del diagnóstico, a partir del cual se decide si iniciar o no un itinerario.
- Si se inicia el itinerario hay que realizar su diseño, teniendo en cuenta las actitudes, las aptitudes y los factores del contexto.
- Se parte de la valoración previa de la empleabilidad.
- Se obtiene el valor inicial de la empleabilidad y se proponen medidas de activación y/o mejora.

---

<sup>321</sup> Como veremos más adelante, la demanda de empleo se hace en función de seis ocupaciones, para cada una de las cuales el mercado se comportará de una manera. A este factor lo llamaremos situación del mercado laboral.

<sup>322</sup> Epígrafe 3.2.2.4 (*Figura 2*).

- Puesta en marcha de las medidas.
- La no aceptación de alguna de esas actividades, sin causa justificada, disminuye el valor de la disponibilidad.
- Al finalizar la actividad se obtiene un nuevo valor de la empleabilidad. Aunque debería aumentar, podría, en determinadas circunstancias, no variar o disminuir.

Como el valor de la empleabilidad no es inamovible, sino que se modifica en función de los factores que incluye, hay que tener en cuenta la “evolución de la empleabilidad a través del tiempo” (Peiró & Yeves, 2017, pág. 30). Vial (2013) resume de la siguiente manera esa evolución:

*Podemos sugerir que la empleabilidad no es un concepto dicotómico ya que siempre se presenta como gradual. Suele manifestarse en la vida de las personas a lo largo de diferentes ciclos. Adquirirla es un proceso que comienza en la niñez y que en los distintos niveles educativos se va potenciando y modernizando. También crece con la formación valórica y actitudinal conseguida en el hogar. Si está altamente desarrollada, siempre se manifiesta con innovación y creatividad. Finalmente, cuando ya está lograda y es madura, es capaz de adaptarse a todo tipo de contextos laborales.*

### **3.3.2.7.2 Ocupabilidad**

Hemos visto que el término ocupabilidad se refiere a la probabilidad estadística de encontrar empleo. Desde esta perspectiva, la ocupabilidad es “algo menos” que la empleabilidad, puesto que esta se refiere a una capacidad, que lleva implícita unas actitudes y unas aptitudes. Para mejorar la ocupabilidad basta con actuar sobre alguno de los elementos que influyen en aquella probabilidad: nivel de estudios, sector económico o formación complementaria, teniendo en cuenta la edad y el sexo. Estos marcarán el estadístico según la situación del mercado laboral en cada momento <sup>323</sup>, dentro del marco institucional en que nos encontremos (Bentolila y otros, 2018, pág. 32)<sup>324</sup>.

Aunque Castelló (2017, pág. 5) parece identificar la ocupabilidad solo con la formación, nosotros consideramos que, en el ámbito de los SPE, forma parte de la empleabilidad, en la vertiente de las aptitudes y teniendo también en cuenta los datos

<sup>323</sup> Cfr. Gamboa (2013, págs. 46-54) para la revisión de estos factores como antecedentes de la empleabilidad objetiva.

<sup>324</sup> En una de las conclusiones de este estudio, los autores reconocen que, en el caso de los parados de larga y muy larga duración mayores de 45 años, “la edad apenas afecta a la probabilidad de perder el empleo” (pág. 43).

sociodemográficos del individuo y las profesiones en las que busca trabajo<sup>325</sup>. García J. L. (2019, pág. 42) nos aclara que la ocupabilidad se refiere “a la posibilidad de inserción laboral en base a las oportunidades en el mundo laboral”, y, siguiendo a Ventura (2005, pág. 207), la diferencia de la empleabilidad porque esta “tiene relación directa con la persona protagonista de la acción orientadora, mientras la ocupabilidad conecta más con el contexto general en el que dicha persona se desenvuelve”.

Está demostrado que existe una fuerte relación entre empleabilidad y capital humano: conocimientos, habilidades, capacidades y otras características que se obtienen y acumulan en el tiempo mediante la educación general, los estudios y la experiencia profesional (Gamboa, 2013, págs. 103-116). Tanto los estudios como la formación, la experiencia y el sector del mercado laboral (profesiones) donde se busca empleo, pueden ser mejorados a través del SPE si ofrece medidas que, en primer lugar, detecten esas necesidades (orientación profesional) y, en segundo lugar, las cubran (información profesional, técnicas de búsqueda de empleo, formación profesional para el empleo, programas destinados a dotar de experiencia a quienes carecen de ella, etc.)

<sup>326</sup>.

Aunque la educación y la formación puedan mejorar la empleabilidad en unos mercados de trabajo, tanto internos como externos, que cambian rápidamente (Conferencia Internacional del Trabajo, 2000, pág. 5), también se observa que disponer de una buena base de conocimiento para buscar empleo no basta, siendo necesario otro conjunto de atributos y habilidades personales que potencien la empleabilidad (Gutiérrez & Pasamar, 2017, pág. 66).

La Conferencia Internacional del Trabajo (2000, pág. 6) propuso que tanto la formación previa como las calificaciones adquiridas con el trabajo informal deberían reconocerse para el acceso al mercado de trabajo formal, pero resulta complejo, ya que debe implantarse un sistema de evaluación que requiere personal cualificado, instalaciones y materiales específicos para cada ocupación, y los costes son elevados.

Actualmente, la formación profesional basada en competencias tiene como objetivo mejorar el desempeño profesional, buscando la mejor adecuación formación–sistema productivo, que puede ser demostrada mediante certificaciones conseguidas a través de la educación formal, la no formal y la informal –incluyendo la

---

<sup>325</sup> En su estudio sobre las barreras que enfrentan los PLD, Lindsay & Sturgeon (2003) analizan la empleabilidad teniendo en cuenta las habilidades, la cualificación (formación), la experiencia laboral y la concienciación sobre las oportunidades laborales que ofrece el mercado laboral.

<sup>326</sup> Por ejemplo, la OCDE (2016) detectó que los trabajadores de fabricación y construcción en desempleo habían visto cómo sus competencias y experiencia quedaban obsoletas. Los SPE pueden mejorar esa situación desde los ámbitos de la ocupabilidad, sobre todo con recualificación, y la disponibilidad, actuando sobre la motivación.

experiencia a través de los certificados de profesionalidad– (Carrizosa, 2019, págs. 91-92)<sup>327</sup>.

En la ocupabilidad también incluimos la experiencia, pero esta por sí sola no refleja si se trata de un aspecto positivo o negativo. Es decir, alguien puede tener mucha experiencia en una profesión, pero eso no significa que otra empresa lo considere cualificado para cubrir un puesto de trabajo de esa misma ocupación. Es más, la experiencia puede haber sido negativa (precisamente por eso el contrato no se prorrogó, por ejemplo<sup>328</sup>). Así pues, por una parte, quizá no debiéramos incluirla en la valoración de la ocupabilidad, pero, por otra, es innegable que los empresarios siguen dándole importancia<sup>329</sup>.

La experiencia incluye tanto la profesión realizada como el nivel profesional alcanzado, es decir, el conjunto de tareas que conforman esa profesión y la categoría con que el trabajador las ejecuta (y por la que percibe un mayor o menor salario). Las profesiones han ido evolucionando y con la tecnología han llegado a fundirse algunas de ellas, sin que podamos distinguir exactamente unas tareas concretas porque estas se entremezclan con las que antes correspondían a otras profesiones o bien, en determinados puestos, se le añaden otras que no tenían. Con el nivel profesional pasa algo parecido, pero, en este caso, se aprecian diferencias incluso entre empresas del mismo sector: en una de ellas puede considerarse a un trabajador como “oficial”, mientras en otra se le contrata como “encargado”. Dado los entornos técnico–organizativos que actualmente imperan en las compañías, los niveles profesionales han tenido que ser matizados, porque no pueden considerarse el objeto del contrato (Ushakova, 2019, pág. 2); por ello es importante la movilidad funcional a la hora de valorar la empleabilidad, ya que afectaría tanto a la ocupabilidad como a la disponibilidad.

Con base en este planteamiento, finalmente hemos optado por tenerla en cuenta (queda reflejada en los datos que el SPE obtiene de los demandantes de empleo). Otra cosa es cuánto tiempo atrás nos remontamos para valorarla, pues hay que tener en cuenta que la experiencia no tiene por qué indicarnos las cualidades del trabajador,

---

<sup>327</sup> Actualmente, muchas compañías buscan trabajadores con una combinación de cualidades para cubrir lo que se ha llamado “empleos híbridos”; esas habilidades/competencias no son las habituales y, en algunos casos, podrían considerarse opuestas (los reclutadores llaman a estos candidatos “ardillas púrpura” –*purple squirrels*–) (García S. , 2017) –consultado el 28/4/2019–. Esta necesidad de estar preparados para cambios constantes hace que la valoración de la ocupabilidad sea fundamental para la de la empleabilidad.

<sup>328</sup> Aquí entramos en el campo de las recomendaciones profesionales, algo que en el mundo anglosajón es común (entregar una carta de recomendación al trabajador cuando finaliza la contratación, si es que lo considera adecuado el empresario), pero que en España no se utiliza. Quizá porque entre los propios empresarios no dan validez a las fuentes del documento, o porque hay que certificar aspectos de la relación laboral que habían quedado fuera de la cotización y retribución.

<sup>329</sup> Según Suleman (2004), se produce la paradoja de no reconocer la experiencia como fuente de creación de competencias, pero aun así se valora (Suleman & Paul, 2007, pág. 128).



debido, según Ballot & Piatecki (1996), a que la propia evolución de la ocupación puede haber desvalorizado la experiencia y a que el progreso tecnológico haya quedado obsoletas tanto esta como la formación (Suleman & Paul, 2007, pág. 116).

En el estudio de Bentolila y otros (2018, pág. 32) se pondera la experiencia y se tienen en cuenta variables “como la proporción del tiempo que la persona ha estado empleada desde su entrada al mercado laboral, la duración media de sus episodios de empleo, el número de sectores por los que ha pasado y la duración, el sector y el tipo de contrato del último empleo”.

A veces, la ocupabilidad puede tener en cuenta factores de la disponibilidad (que veremos a continuación), como el número de ocupaciones y categorías profesionales que el individuo estaría dispuesto a demandar, así como determinadas condiciones del puesto de trabajo que se aceptarían o no, en ocasiones dependiendo de las características físicas o psicológicas personales (Alonso M. A., 2004, pág. 277).

El moderno concepto de *learnability* también se relaciona con la ocupabilidad y la disponibilidad, ya que la primera tiene en cuenta la capacidad de aprender, valorando la formación y el nivel educativo, mientras la segunda capta la actitud para aprender, la disposición del individuo para formarse permanentemente con el fin de “acceder a nuevos espacios de empleabilidad”, mejorando sus posibilidades de inserción en el mercado laboral (Jiménez y otros, 2017, págs. 69-70). El aprendizaje permanente impide disminuir la empleabilidad, aunque no puede considerarse la única solución a los problemas que plantea el acceso a un mercado laboral siempre cambiante (Vukasovic, 2004, pág. 5).

Bentolila y otros (2018, pág. 42) afirman que “el historial laboral reciente es un determinante clave de la probabilidad de ser PLD”, y que habría que tener en cuenta el hecho de que, en algunos sectores, tras la crisis, casi ha desaparecido la contratación indefinida<sup>330</sup>. Además, concluyen que es imprescindible tener en cuenta “las diferencias en los historiales previos” a la hora de hacer el estudio, así como comprender esos historiales laborales para diseñar adecuadamente medidas de activación (pág. 45).

En el análisis de Cebrián & Moreno (2015, págs. 144-145), respecto a menores de 30 años, encontramos los siguientes resultados:

- Los hombres tienen más probabilidades de obtener un contrato indefinido, aunque a más edad es menos probable.
- A más nivel de estudios más probabilidad de encontrar un empleo indefinido.

---

<sup>330</sup> Con la última reforma laboral ha aumentado el número de contratos indefinidos, principalmente porque no hay otra manera de pactar determinadas relaciones laborales (desaparición del contrato por obra o servicio determinados). Ver RD-ley 32/2021, de 28 de diciembre (BOE nº 313, de 30/12/2021), que fue convalidado por el Congreso mediante resolución de 3/2/2022 (BOE nº 33, de 8/2/2022).

- Por actividades económicas, las que más probabilidad presentan de ofrecer un contrato indefinido son: industria extractiva y manufacturera, comercio y actividades financieras y de seguros.
- Por ocupaciones: administrativos y otras que exigen mayor nivel de cualificación (directivos, técnicos y profesionales de apoyo).
- Según el tamaño de la empresa, la probabilidad es mayor en las de menos de cuatro trabajadores.
- Por CCAA, la mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido se encuentra en Madrid y Cataluña.
- Las conversiones no bonificadas (transformaciones de contratos temporales en indefinidos sin ningún beneficio en la cotización<sup>331</sup>) mantenían una probabilidad relativa mayor que los contratos indefinidos durante el período de estudio.

Bentolila y otros (2018, págs. 35-36) utilizan la tasa de salida del paro en su estudio, considerando solamente “las salidas a, y desde, un empleo asalariado en el sector privado no agrícola” (entre otros aspectos metodológicos), haciéndola depender de un conjunto de variables que se observan en la situación anterior a entrar en el paro, y otro conjunto que se aplica durante el período en desempleo; para ello, captan información sobre el último tipo de contrato, sector económico, cualificación, duración y forma de extinción de la relación laboral, experiencia, número de contratos temporales, períodos de paro, número de sectores productivos en que se ha trabajado y de años empleados<sup>332</sup>.

Para su investigación, Aldás y otros (2018, pág. 93) establecen equivalencias entre titulaciones y ocupaciones, es decir, se reconoce que unas y otras están relacionadas (más allá de ser obligatoria una titulación para desarrollar alguna profesión determinada), por lo que la valoración de la formación debe distinguir entre los títulos que son necesarios o no y los que se relacionan con las ocupaciones o no<sup>333</sup>.

Otra posibilidad es utilizar una herramienta de perfilado estadístico para medir la ocupabilidad. El sistema propuesto por FEDEA agrupa a los demandantes de empleo en función del grado de empleabilidad. Este modelo permite ofrecer un diagnóstico básico de la situación personal “que se resume en un indicador de empleabilidad que

---

<sup>331</sup> Lo que nos indica que la empresa tiene más en cuenta para contratar las cualidades del trabajador en función del puesto a cubrir, que el hecho de acceder a una reducción de cuotas; da más importancia a las necesidades productivas que a la facilidad de contratar, y utiliza la contratación temporal como forma de “probar” al trabajador, observando sus competencias y la adecuación al puesto (Cebrián & Moreno, 2015, págs. 155-156).

<sup>332</sup> Este estudio utiliza los datos de la MCVL y solo tiene en cuenta a trabajadores no empleados, observando las transiciones del paro al empleo y viceversa; por tanto, la muestra no es “necesariamente representativa del stock de parados” (Bentolila y otros, 2018, pág. 35).

<sup>333</sup> Los autores finalmente se deciden por utilizar los resultados de la aproximación subjetiva por la dificultad “de establecer equivalencias adecuadas de ajuste horizontal”, es decir, de correspondencia entre la titulación concreta (especialidad) y el empleo obtenido (pág. 93).

capta la probabilidad de que un demandante transite desde el desempleo al empleo antes de que transcurra un tiempo determinado” (Felgueroso y otros, 2018, pág. 228).

Esta herramienta, con las adaptaciones necesarias, se podría utilizar para medir la ocupabilidad de forma automática, aunque presenta el gran problema de que necesita someterse continuamente a revisiones y adaptaciones al entorno, con el objetivo de minimizar los riesgos de errores de clasificación (Rebollo Y. F., 2017, pág. 62). Por otra parte, también permitiría valorar una serie de factores (experiencia, formación reglada, formación complementaria) relacionados con las ocupaciones demandadas<sup>334</sup>.

La UE ha considerado básica la variable ocupación para los sistemas de estadística sociodemográficos, por lo que debe mantenerse siempre actualizada<sup>335</sup>. En la proyección para 2025 realizada por el CEDEFOP, en relación con las ocupaciones en España, se consideró un aumento de demanda en aquellas que requieren mayores niveles de formación y en las que requieren niveles más bajos, aunque el repunte se prevé superior entre las primeras (Consejo Económico y Social, 2015, págs. 32-33); todo lo cual se vería reflejado en la ocupabilidad con el paso del tiempo, pues para algunas profesiones su valor disminuiría mientras para otras aumentaría. De esta forma se vería afectada la empleabilidad, que nos aportaría una información completa y actualizada que mejoraría su eficacia, tanto para clasificar a los demandantes de empleo como para diseñar las PAE.

Eurofound (2015) nos aporta información sobre las nuevas formas de relaciones contractuales más utilizadas en España, que son, fundamentalmente, tres: “El trabajo móvil basado en las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), el trabajo repartido entre numerosas personas y el empleo cooperativo” (Aldás y otros, 2018, págs. 16-17). Es decir, existen formas emergentes de trabajo (en la denominada economía *gig*<sup>336</sup>) donde “los empleos se obtienen a través de la red, son de corta duración y con frecuencia atomizados, y suponen un contacto ocasional entre cliente y proveedor”; dentro de esa economía también se incluyen las plataformas de trabajo *online* (diseño de webs, publicidad, diseño gráfico, traducciones, etc.) y las plataformas vía *apps* –sobre todo en el mercado informal–.

Dentro de la economía *gig* se pueden distinguir dos posibilidades, con perfiles distintos<sup>337</sup>:

---

<sup>334</sup> Por ambas cuestiones, consideramos que el sistema que más se ajusta a las necesidades del SPE sería el diseñado en el trabajo de Román & Centella (2016).

<sup>335</sup> Introducción al RD 1591/2010 que aprueba la CNO-2011.

<sup>336</sup> Modelo de empleo basado en trabajos cortos, esporádicos y directamente relacionados con el desarrollo de la tecnología de la comunicación; sin contrato, prestación de servicios por horas o días. Se podría traducir como “economía de los pequeños encargos”. Consultado el 21/5/2019 en:

<https://theobjective.com/further/la-economia-gig-oportunidades-y-obstaculos-para-los-millennials/>

<sup>337</sup> Consultado el 21/5/2019 en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-41156141>

- Economía colaborativa: conexión directa a través de internet con otros usuarios (Uber, Airbnb, venta de cosas a través de Facebook, etc.). Carece de protección social.
- Economía de los *freelance*: profesionales muy cualificados trabajando, desde la web, para varias compañías a la vez.

Se puede considerar que “las tecnologías digitales amenazan empleos y generan una mayor demanda de trabajadores del conocimiento (*knowledge workers*), con una gran variedad de perfiles que difícilmente se adaptan a un número limitado de titulaciones y a unos contenidos formativos estables de las mismas”.

Por lo tanto, no podemos obviar que todos estos cambios en la formación requerida, en la exigencia de ciertas habilidades (fundamentalmente relacionadas con las nuevas tecnologías) y en el mercado laboral (siempre por delante de la legislación que lo regula) afectan a las posibilidades de inserción de las personas que buscan empleo, o sea, a su ocupabilidad, y, derivado de ello, a la empleabilidad. Por eso, entendemos que es imprescindible desagregar el valor de esta en el de la ocupabilidad y la disponibilidad, y utilizar la herramienta Mapas de Empleabilidad para observar la realidad de cada mercado laboral de una forma más exacta.

Como hemos visto, para un SPE se puede definir la ocupabilidad como “el conjunto de aptitudes para poder conseguir un empleo” (Román & Centella, 2016, págs. 58-60). Este concepto sería medible teniendo en cuenta las ocupaciones demandadas y, dentro de ellas, la formación y la experiencia, así como la situación del mercado laboral, entendida estadísticamente como función del número de colocaciones y altas de autónomos, por sexo, edad y nivel de estudios<sup>338</sup>.

El mercado laboral, desde la perspectiva de empleabilidad, se podría considerar como “una institución en sí misma”, en cuyo contexto afecta, según las diferentes visiones del concepto de empleabilidad, al ámbito profesional, político y académico, tanto desde el lado de la oferta como de la demanda, ofreciendo las causas de determinados resultados en función de características personales básicas o habilidades (Creighton, 2007, págs. 10-11).

Por tanto, en la práctica tendríamos en cuenta factores demográficos, las aptitudes de formación y experiencia, y todo ello enmarcado por la situación del mercado laboral como factor externo o del contexto (Núñez-Barranco, 2016, págs. 70-71). Y es que la realización de todas las actividades de mejora de la empleabilidad

---

<sup>338</sup> Toda esta información está disponible a través del Observatorio para la innovación y la prospectiva del mercado de trabajo en Extremadura (antes llamado Observatorio de Empleo). Para comprobar hasta qué punto se puede, hoy en día, tratar la información del SISPE, ver Felgueroso y otros (2018).

(agenda de empleabilidad) no obtendrán resultado a no ser que también se genere una demanda local apropiada suficiente (Creighton, 2007, pág. 15).

Sin embargo, nuestros SPE precisan acordar una visión común y global del mercado laboral porque, aunque realizan diversos diagnósticos sobre él, son heterogéneos y están descoordinados, por lo que la AIReF (2019, pág. 110) propuso “elaborar un diagnóstico compartido (DAFO) con todos los agentes sociales e instituciones del SNE”.

Los datos necesarios constan en el SPE a través del SISPE<sup>339</sup>, bien directamente, bien a través de los aportados desde la Seguridad Social, por lo que hacer una valoración casi inmediata de la ocupabilidad no debería representar un gran problema, si contamos con la herramienta informática adecuada. Valoración que utilizaríamos para medir la empleabilidad, como hemos indicado. Sin embargo, hay que decidir cómo se estiman los distintos factores, teniendo en cuenta que tanto formación como experiencia se devalúan con el paso del tiempo.

Si tenemos en cuenta que la empleabilidad implica una capacidad para moverse autosuficientemente en el mercado laboral, el individuo debe desarrollar su potencial, por lo que aquella dependerá de sus conocimientos, habilidades y actitudes, pero también de la forma cómo se utilizan y en función del contexto en el que se mueve (Núñez-Barranco, 2016, pág. 69); es decir, para nuestro esquema de empleabilidad, esta dependerá de sus aptitudes (la ocupabilidad que analizamos en el presente epígrafe, incluyendo la situación del mercado laboral) y de sus actitudes (la disponibilidad, que veremos a continuación).

### ***3.3.2.7.3 Disponibilidad***

La empleabilidad no se limita a comprobar cuántas probabilidades tiene una persona de acceder al mercado laboral o mantenerse en él según sus aptitudes, sino que, como hemos visto, incluye actitudes que aumentan o disminuyen ese valor, facilitando o dificultando el acceso o mantenimiento en aquel<sup>340</sup>.

El hecho de que una persona acceda a un puesto de trabajo o se mantenga en él, depende, entre otros factores, de que quiera y pueda trabajar, y la suma de estos dos conceptos se convierte en la variable disponibilidad (Núñez-Barranco, 2016, pág. 56), especialmente relevante a la hora de aceptar o no determinados trabajos. Otros

---

<sup>339</sup> Con los microdatos del registro de contratos del SEPE podemos conocer las características de las personas y de los puestos de trabajo a los que se accede (Cebrián & Moreno, 2015, pág. 141). De la misma manera que, como hemos visto para la Intermediación Laboral, se pueden obtener la tasa de registro, la cuota de mercado o la tasa de éxito (Alujas, 2018, pág. 84).

<sup>340</sup> En una encuesta realizada por FUNDIPE (1999), la mayoría de los empresarios respondió que la condición más importante para emplear a una persona es la actitud para avanzar e invertir en su autodesarrollo, o sea, “que tenga voluntad” (Formichella & London, 2005, pág. 3).

aspectos importantes a tener en cuenta son la situación del mercado de trabajo, las características del propio individuo, la suerte, etc. (Alonso M. A., 2004, pág. 276).

De forma que, si la persona se encuentra disponible, la empleabilidad aumenta porque será capaz de “aceptar un amplio abanico de trabajos”, prestar servicios “en horarios y lugares no deseables” y “aceptar un salario bajo” (Vial, 2013).

López & Villamil (2019, pág. 26) encontraron que para analizar un índice de empleabilidad es necesario considerar la formación, entendida como un conjunto de competencias y habilidades, pero, antes de cualquier otro elemento, es imprescindible contar con el “interés de la persona para emplearse, que de no estar presente elimina cualquier otro aspecto a tener en cuenta”.

Diversos estudios han identificado algunas características personales que influyen positivamente en la empleabilidad: mentalidad abierta, personalidad proactiva, identidad de carrera clara, extraversión, meticulosidad, centralidad del trabajo y la disposición (Peiró & Yeves, 2017, pág. 26). Se puede afirmar que “a más alto grado de disponibilidad mayor será la empleabilidad” (Núñez-Barranco, 2016, págs. 58-59), a lo que nosotros añadiríamos que sin disponibilidad la empleabilidad es nula (para el SPE).

Ahora bien, apreciar la capacidad individual o la voluntad de trabajar de las personas resulta difícil, y este planteamiento es trasladable al ámbito de las PAE, pues los participantes en medidas de activación para el empleo pueden presentar sesgos de selección, derivados en bastantes ocasiones de factores “inobservables no controlados” (Herrarte & Sáez, 2015, pág. 128). Es decir, puede que los beneficiarios de ciertas medidas de PAE sean los más empleables, mientras el resto queda excluido de las mismas, bien por decisión propia, bien porque el responsable prevea que no van a aprovecharlas<sup>341</sup>.

La disponibilidad para la búsqueda de empleo a la que nos referimos es la subjetiva, por lo que puede aprenderse y modificarse socialmente, aunque está arraigada en el sistema de valores personalmente asumido –y que facilita la búsqueda de empleo– (Blanch, 1990, pág. 231). Puede definirse como “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”, y “constituye uno de los elementos centrales de la empleabilidad teórica” (Núñez-Barranco, 2016, pág. 60).

Se trata de una actitud concerniente a la aceptación de un puesto de trabajo, que puede variar “desde el polo negativo de la aversión, el rechazo y la disposición más

---

<sup>341</sup> Lo que probablemente se evitaría si el diseño de esas medidas se hiciera de acuerdo con las necesidades reales de quienes buscan empleo.

desfavorable hasta el positivo de la máxima favorabilidad, aceptación y predisposición positiva” (Blanch, 1990, pág. 231).

Según Osorno (2003, pág. 155), debemos tener en cuenta el concepto de intensidad junto al de “extensividad”, como factores que nos indican otro más amplio: el esfuerzo de búsqueda. La intensidad se refiere al número de métodos utilizados y la “extensividad” al tiempo empleado en cada uno de ellos. El esfuerzo de búsqueda forma parte de la disponibilidad a la que nos estamos refiriendo, que, además, puede clasificarse por áreas, distinguiéndose los siguientes tipos: geográfica, de desplazamientos, temporal (jornada, horario), salarial, estabilidad (tipo de contrato), categoría laboral, ocupacional (Alujas, 2004, pág. 277) y (Alonso M. A., 2004, pág. 277).

Por lo que respecta a las dos primeras, haremos mención a los denominados trabajadores “en cola”, definidos como aquellos desempleados que “se limitan a buscar empleo dentro de una determinada área geográfica y para una determinada ocupación o actividad; si no consiguen emplearse en un determinado período, prefieren esperar en su «isla» laboral a que lleguen nuevas vacantes «de lo suyo» antes que probar nuevas alternativas” (Álvarez y otros, 2013-a-, pág. 3).

En cuanto al tiempo de búsqueda de empleo, se pueden considerar cuatro variables importantes para conseguir reducirlo: voluntad real de emplearse, información disponible sobre vacantes, disposición a la movilidad laboral (tanto geográfica como ocupacional) y la capacidad del trabajador para ajustarse a determinadas condiciones del puesto (Álvarez y otros, 2013-a-, págs. 22-23). La movilidad es un valor añadido para la empleabilidad (Vukasovic, 2004, pág. 6).

Dentro del ámbito empresarial, podemos afirmar que la disponibilidad estaría relacionada con la flexibilidad, aunque “la flexibilidad numérica y los despidos no resultan suficientes y, a veces, son contraproducentes para las empresas”, por lo que se ha producido una diversificación de las formas de flexibilidad organizativa (Aldás y otros, 2018, pág. 17), lo que afecta también a quienes buscan empleo (tanto en las transiciones como para el primer acceso al mercado laboral), pues su disponibilidad va a influir en las opciones para conseguir la inserción laboral. Según García & Peiró (2009), con datos del Observatorio de Inserción laboral de los Jóvenes, se puede distinguir entre flexibilidad numérica, geográfica, temporal, horaria, funcional y de cualificaciones (Aldás y otros, 2018, pág. 17), lo que, como veremos más adelante, está relacionado con la disponibilidad que puede utilizar el SPE para medir la empleabilidad.

En el ámbito de funcionamiento de aquellos, hay que tener en cuenta varios factores muy importantes que afectan a la disponibilidad de sus usuarios<sup>342</sup>:

---

<sup>342</sup> Los cinco primeros están incluidos en el cuestionario utilizado para la valoración de la disponibilidad en el trabajo de Román & Centella (2018) –motivo de la búsqueda y disponibilidad geográfica, de jornada,

- La necesidad económica percibida, ya que buscan más activamente empleo quienes tienen una visión negativa de sus finanzas que aquellos a quienes no les preocupan, así como el salario mínimo por el que estarían dispuestos a aceptar una oferta de empleo, que también es un indicador de la necesidad económica (Blanch, 1990, pág. 215)<sup>343</sup>.
- La disposición para cambiar de ciudad o de país<sup>344</sup>, a trabajar en turnos de noche o en fines de semana (disponibilidad geográfica, de jornada y de horario).
- No poner problemas para el aprendizaje profesional continuo y el cambio frecuente de empleo (formación y movilidad funcional).

No olvidemos que la demanda de empleo ante el SPE no garantiza una alta disponibilidad. A este respecto, García & Toharia (2000, pág. 6) afirmaron que “como la EPA permite declarar hasta tres métodos de búsqueda diferentes, cabe argumentar que los que solo mencionan la inscripción en el INEM como método de búsqueda seguramente no están realizando una búsqueda muy intensiva, pues tienen una actitud de mera espera pasiva a ser llamados por parte del servicio público de empleo”.

A nivel europeo, Eurostat, a la hora de realizar sus estadísticas, asume como disponible para el trabajo a todo aquel que afirma explícitamente estar dispuesto a trabajar, incluyendo a todos los parados (registrados y no registrados) y a quien no busca activamente empleo –los considera trabajadores desalentados– (Jansen, 2016, pág. 31). Por lo cual, se están tomando datos incorrectos sobre quiénes demandan empleo y quiénes no, lo que provoca que todo el diseño de PAE pueda ser erróneo: medidas que se dirigen a quienes no las quieren, pero también medidas que no llegan a ver la luz porque no existe un colectivo lo suficientemente numeroso (o incluso es invisible para el legislador).

El principio de la activación (vincular la percepción de prestaciones a la búsqueda efectiva y activa de trabajo), según Pozo (2018, pág. 163), “es fruto del convencimiento de que las prestaciones por desempleo tienen efectos socioeconómicos negativos al desincentivar la búsqueda de empleo. Sin embargo, de acuerdo con Sjöberg, Palme y Carroll (2010) y Pérez Ortiz (2014), no se han demostrado dichos efectos”.

---

de horario y de salario–. El último se tendría en cuenta a la hora de actualizar el valor de la disponibilidad en el servicio de orientación profesional –disponibilidad para la formación a lo largo de la vida y para cambiar de puesto y categoría–.

<sup>343</sup> Los datos del análisis reflejan, según el autor, que este salario no afecta a la empleabilidad teórica (pág. 239). Aunque, quizá esto tenga que ver con que dicho salario se relaciona con la cualificación profesional más que con el estado de necesidad económica percibida, es decir, lo decide en base a aquella (pág. 250). Además, detecta que la disponibilidad tiene un papel fundamental en el desempleo crónico de las mujeres de mediana edad inscritas en el SPE (pág. 233).

<sup>344</sup> En el trabajo de Gutiérrez & Pasamar (2017, pág. 70) se pone de manifiesto que siguen existiendo reticencias, dentro del conjunto de estudiantes universitarios, a trabajar en un país diferente al de origen (en este caso España), y exponen como motivos el fuerte apego a la familia y su sobreprotección.



La disponibilidad se convierte así en el factor clave a la hora de valorar la empleabilidad, ya que, siguiendo a MacArdle y otros (2007), la relación entre esta y la búsqueda de empleo es positiva (Peiró & Yeves, 2017, pág. 28), y si no se busca empleo no se es empleable (para el SPE).

El servicio de orientación profesional es el responsable de elaborar el perfil y detectar las necesidades de los demandantes de empleo. Se trata, como hemos indicado, de una PAE que da muy buenos resultados y es barata (en comparación con las otras). Sin embargo, se ha observado que el número de personas dispuestas a utilizarlo aumenta con el nivel de estudios (Villar & Méndez, 2014, pág. 131), lo que nos indica que, teniendo en cuenta su condición de servicio público y gratuito, o bien determinados factores afectan negativamente a la disponibilidad de sus posibles usuarios (en este caso un bajo nivel de estudios), o bien es al contrario, la falta de disponibilidad provoca la existencia de algunos de esos factores, lo que conlleva que tampoco se quiera el servicio (no se desea incrementar el nivel de estudios).

En los programas de orientación profesional se evalúan intereses, expectativas profesionales, situación personal y familiar, cualificación, experiencia, etc. (de los demandantes de empleo si nos referimos a los SPE), pero es imprescindible evaluar también “la componente volitiva (y, por ende, actitudinal) de la búsqueda de empleo” (Núñez-Barranco, 2016, pág. 57). Es posible hacer un diagnóstico de las actitudes, motivaciones y competencias adquiridas para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficaz (Rondón y otros, 2017, pág. 205), por lo que se le podría dar un valor a la disponibilidad, y, de esta manera, obtener también el de la empleabilidad.

La disponibilidad variará a lo largo de la vida, durante los períodos de empleo–desempleo, por lo que su valor debe ser contrastado periódicamente para actualizarlo, puesto que, aunque la persona se inscriba con un tipo de disponibilidad, probablemente su valor habrá cambiado con el transcurso de los meses si continúa en desempleo. El orientador profesional “juega un papel muy importante a la hora de incrementar la disponibilidad del demandante”: mediante la información y asesoramiento se puede paliar la falta de voluntad, mediante el diseño y seguimiento de un adecuado plan de formación se puede superar el no poder (Núñez-Barranco, 2016, pág. 60).

A modo de ejemplo, en el Plan Reincorpora-T 2019-2021, dirigido a las personas PLD, se preveía la elaboración de itinerarios individuales y personalizados de empleo para el colectivo, pero hacía el siguiente inciso:

*Aquellas personas desempleadas que, por motivos justificados, no puedan llevar a cabo la elaboración de un itinerario individual y personalizado de empleo serán objeto de otro tipo de actuaciones de menor intensidad orientadas a la motivación al cambio.*

En él podemos apreciar la idea de trabajar la motivación de los demandantes cuando “por motivos justificados” no puedan cumplir con el itinerario, lo que quizá se refiera a la falta de voluntad para ello, pues a continuación se prevé la aplicación de “actuaciones de menor intensidad” dirigidas, precisamente, a “la motivación al cambio”<sup>345</sup>.

A efectos de poder llevar a cabo su valoración, nosotros creemos que la disponibilidad para la búsqueda de empleo que utilice un SPE puede definirse como “el conjunto de actitudes que permiten a una persona estar disponible para buscar activamente empleo y aceptarlo” (Román & Centella, 2016, pág. 64).

### ***3.3.2.7.3.1 Fundamento jurídico-legal para la revisión de la disponibilidad en los Servicios Públicos de Empleo***

Ya hemos adelantado que existe una base legal por la que el SPE debe considerar la disponibilidad de sus usuarios. En primer lugar, el artículo 6 del Convenio OIT número 88, 1948, sobre el Servicio del Empleo, establece que la organización de este servicio deberá garantizar la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, procurando ayudar a estos a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas, y se le obliga a llevar un registro de las personas que soliciten empleo.

En segundo lugar, el artículo 1 del Convenio OIT número 122, 1964, sobre la Política del Empleo, establece que cada Estado deberá formular y llevar a cabo una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, y especifica además que dicha política debe tender a garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo.

En tercer lugar, desde la UE se destinan fondos para PE, definiéndose medidas y estableciéndose objetivos para cuya consecución hay que tener en cuenta muchos factores, el primero de ellos la disponibilidad de sus receptores, o sea, que los trabajadores asignados a esas medidas las acepten y puedan llevarse a cabo tal como se diseñaron, a fin de cumplir el objetivo fundamental, que no es otro que mejorar su empleabilidad (Román & Centella, 2018, pág. 51).

En cuarto lugar, la propia CE, cuando recoge el derecho al trabajo también establece el deber (artículo 35.1):

*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo*

---

<sup>345</sup> Esas “actuaciones de menor intensidad orientadas a la motivación al cambio” no se especifican posteriormente: qué es la intensidad en este caso o hacia dónde se debe cambiar, son preguntas que podríamos plantearnos al leer este párrafo. Por otra parte, tampoco se especifican cuáles son los motivos justificados y, por tanto, qué se consideraría injustificado.

*y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

Deber que podemos interpretar como exigencia de trabajar, o, en caso de desempleo, realizar una búsqueda activa para encontrar empleo, labor que ha de contar con la ayuda de la PE que, vinculada a la económica, debe servir a las personas que desean o necesitan trabajar; pero cuando las medidas establecidas en esta materia se dirigen a colectivos susceptibles de ser atendidos a través de otras políticas, el deber de trabajar se difumina y solo queda el derecho, desapareciendo las obligaciones que parecen deducirse del texto constitucional (Román & Centella, 2018, pág. 51).

La Sentencia del TC 22/1981, de 2 de julio, FJ8, interpretando el artículo 35 CE, especifica que el derecho al trabajo implica también “un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho a otra parte de la misma” (Cavas, 2016, pág. 50).

No obstante, el derecho al trabajo ha de interpretarse en el sentido tanto de que el Estado debe establecer las condiciones para evitar o corregir el problema del paro, como también en el de que quien lo esté involuntariamente tiene derecho “por imperativo constitucional, no a un puesto de trabajo concreto, sino a una organización de servicios, procedimientos o medios establecidos por los poderes públicos para facilitarle tal ocupación” (Monereo, 2016, pág. 80).

En quinto lugar, los artículos 41.2 y 42.2 LE establecen, por una parte, que los beneficiarios de prestaciones por desempleo han de realizar su inscripción en el SPE como demandante de empleo con plena disponibilidad “para aceptar una oferta de colocación adecuada y para cumplir el resto de exigencias derivadas del compromiso de actividad”, y, por otra, en el marco de coordinación entre las políticas activas y la protección económica frente al desempleo, se debe fijar “la aplicación de intermediación, de medidas de inserción laboral y de planes de mejora de la ocupabilidad y de comprobación de la disponibilidad del colectivo” (solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo).

Por último, la inscripción como demandante de empleo en los SPE requiere la renovación cada 90 días para mantenerse en situación de alta<sup>346</sup>. Es decir, la persona

---

<sup>346</sup> La LE no recoge directamente esta obligación. Se refiere al documento de renovación de la demanda en el art. 41.1 cuando obliga a inscribirse y mantener la inscripción como demandantes de empleo a los solicitantes y beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo. La LISOS recoge como infracción leve de los trabajadores en materia de empleo “no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda” (art. 17), pero si son solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo la infracción consiste en no mantener la inscripción (art. 24; se entiende que causan baja en la demanda al no renovar); las sanciones que se prevén (art. 47) son: mantenerse en baja como demandante durante un mes, si no es solicitante ni beneficiario, o, si lo es,

que demanda empleo debe informar al SPE, a través del acto de renovación, de que se encuentra disponible y desea continuar inscrita como demandante. Así pues, renovada la inscripción, los SPE deben entender que esa demanda de empleo sigue estando “disponible” para intermediar en el mercado laboral, incluyendo la posible selección en medidas de PAE.

### ***3.3.2.7.3.2 La actitud y las barreras para buscar y encontrar empleo***

Hernández y otros (2011, pág. 139) llegaron a la conclusión de que “sería conveniente clarificar las diferencias de la empleabilidad respecto a otros constructos, como por ejemplo el de actitud hacia el trabajo”. “Según Gamboa *et al.* (2007) la iniciativa personal es un elemento conductual que facilita la obtención de los empleos acordes con las propias preferencias” (Jiménez y otros, 2017, pág. 65).

Ahora bien, definir actitud es difícil, Torres y otros (2013, pág. 303) aportan, entre otras, la siguiente definición:

*En general, el término actitud designa un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones. Ander-EGG E. (1987)*

Aunque la completa con la de Rodríguez (1991), que la definió “como una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos relativos a dicho objeto”, distinguiendo tres componentes: cognoscitivo, afectivo y conductual.

Asimismo, citan el trabajo de Ajzen & Madden (1986), para los que la actitud es “la evaluación positiva o negativa que el sujeto hace de la conducta y que está en función de las creencias sobre los resultados de tal conducta, y de la valoración que la persona hace de tales resultados” (pág. 304).

Farías (2012), en cuanto al análisis del concepto de empleabilidad, cree que hay que tener en cuenta el proceso denominado “profecía autocumplida” (percepción–causa–efecto–reforzamiento), que debería ser estudiado más a fondo; resalta que para entender la conducta hay que analizar lo subjetivo, como, por ejemplo, en el resultado final de una entrevista laboral (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 32). Considera el mismo autor que esa conducta estaría determinada principalmente por “la estructura y estilo de personalidad, a la vez que por el rol socio-institucional que a la

---

perder un mes de la prestación o el subsidio. Por último, la LGSS recoge entre las “obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo” (art. 299), la de “renovar la demanda de empleo en la forma y fechas en que se determine en el documento de renovación de la demanda”.

sazón actúa”. En resumen: “si creo que me irá mal en una entrevista de trabajo, quizá no decida presentarme”, porque “la creencia adelanta el resultado y evita cualquier otro final posible”.

Las actitudes son fundamentales para que la búsqueda de empleo sea eficaz y, más concretamente, siguiendo a Eden y Aviran (1993), la autoeficacia que dirige las conductas es precursora de actitudes y comportamientos de búsqueda (Rondón y otros, 2017, pág. 201). La actitud hacia la búsqueda de empleo implica llevar a cabo ciertas acciones para encontrarlo con una intensidad determinada y, en función de la experiencia, la predisposición o la evaluación que del trabajo haga el individuo, tendrán unas características u otras o bien se harán con mayor o menor esfuerzo.

Esas actitudes van desde la voluntad de aprender a la adaptabilidad o flexibilidad para aceptar condiciones distintas en el puesto de trabajo. Pero todas ellas se pueden resumir en una: la disponibilidad para, en el caso de los SPE, buscar empleo y aceptarlo.

Dentro de la relación de componentes que incluye la empleabilidad, McQuaid & Lindsay (2005, pág. 207) detallan el nivel de motivación personal para buscar empleo, el grado de movilidad del individuo en la búsqueda de trabajo, así como el alcance y la naturaleza de otras barreras personales para el trabajo.

En cuanto a estas barreras, Rebollo & Muñoz (2017, pág. 124) diferencian entre las profesionales, las internas y las externas, especificando que las segundas se refieren a aspectos personales y sociales; en el caso de su estudio sobre la inserción laboral femenina, destacan que estos aspectos “se asientan en la creencia de la naturaleza inferior de la mujer, su falta de autoestima, el conflicto eterno entre los roles, así como a su vinculación natural al espacio privado, al cuidado del hogar y de las personas”. Podemos afirmar que este tipo de barreras forman parte de la disponibilidad mostrada para la búsqueda de empleo, afectando, de esta manera, a la empleabilidad.

En este sentido, Lindsay & Sturgeon (2003, pág. 160) distinguen entre la “brecha de habilidades” que enfrentan los PLD y su “brecha de empleabilidad”, vinculada a esa falta de habilidades relevantes y a una escasa experiencia laboral reciente, así como a la falta de conocimiento sobre las oportunidades del mercado laboral y no poder acceder a determinados derechos sociales y económicos.

Por tanto, sería necesario que las políticas del mercado laboral abordaran la gama completa de estas barreras, con el fin de intentar el regreso al trabajo de los PLD (pág. 161).

Ahora bien, esas barreras, ¿causan una baja empleabilidad por sí mismas? Si tenemos en cuenta una definición estrecha de empleabilidad, probablemente la respuesta sería no, pero si optamos por otra amplia, veríamos cómo el tener una discapacidad o ser madre soltera, por ejemplo, disminuye las probabilidades de acceder

a puestos de trabajo porque no podrían aceptar cualquier condición del contrato (jornada, horario, salario, etc.), es decir, haría a esas personas menos empleables (Creighton, 2007, págs. 85-86).

Aunque también es cierto que, desde el punto de vista de los factores que incluye la empleabilidad, esas personas pueden tener carencias de habilidades o competencias. Lo que quiere decir que sería conveniente medir la empleabilidad, independientemente de esas circunstancias concretas, porque de ellas se derivarán determinados valores en algunos ámbitos, como en lo que respecta a la movilidad geográfica y funcional, por ejemplo.

Brown y otros (2002) afirmaron que es posible ser empleable pero no estar empleado, sobre todo si abordamos la empleabilidad definida desde el lado de la oferta (mano de obra); por lo tanto, si la persona reúne el conjunto de aptitudes y actitudes que conforman la empleabilidad (es empleable), debe haber “algo más” que le impida acceder a un puesto de trabajo (no está empleada), como, por ejemplo: no realizar una búsqueda activa de empleo, existencia de actitudes discriminatorias en el mercado laboral de referencia, baja disponibilidad por tener responsabilidades de cuidado, debilidad del propio mercado laboral, etc. (Creighton, 2007, págs. 17-18).

De acuerdo con el SPE escocés (2001), actuaciones como el *New Futures Fund*, de *Scottish Enterprise* (2003), donde se intenta evaluar la empleabilidad individual, pueden ser herramientas para conocer las barreras al trabajo y formas de superarlas (Creighton, 2007, pág. 18).

Por otra parte, también es importante tener en cuenta que una actitud positiva ante el empleo, incluso con imposición de ciertos requisitos, si se acompaña de una búsqueda activa favorece la consecución de un puesto de trabajo, lo que se resume en el aserto “lo mejor para salir del paro es no quedarse parado” (Blanch, 1990, pág. 256). En este sentido, FUNDIPE (1999) alcanzó la conclusión de que los individuos que se aprecian poco a sí mismos tienen menos probabilidades de conseguir sus metas (Formichella & London, 2005, pág. 4).

McFadyen & Thomas (1997) afirmaban que a mayor motivación más actividades de búsqueda y más probabilidad de encontrar trabajo (Izquierdo, 2012, pág. 9); Wanberg y otros (1999), por su parte, consideraban que las actitudes definen la intensidad de búsqueda e incluso pueden llegar a determinar el éxito en la inserción laboral (Izquierdo, 2012, pág. 10).

En un estudio sobre las actitudes de los jóvenes ante la inserción laboral, Rondón y otros (2017, pág. 198) concluyeron que es fundamental estar motivado y tener una actitud positiva para el éxito laboral, sobre todo, en el caso de su investigación, para los jóvenes cualificados, por contar con más recursos para conseguirla. De acuerdo con González y Navarro (1998), las actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo,

motivadas por barreras que se asumen como reales, impiden realizar una estrategia adecuada para buscar trabajo y facilitar la transición sociolaboral (Rondón y otros, 2017, pág. 202).

Aldás y otros (2018, pág. 219) investigaron sobre los determinantes de la inserción laboral de los universitarios, resaltando la influencia del entorno, pero matizando que “todas las universidades pueden influir sobre la disposición de los titulados a contemplar un mercado laboral más amplio que el local”, considerando necesario transmitirles “una cultura de la movilidad”, sobre todo en el caso de “las universidades ubicadas en entornos con más dificultades para la inserción”. Los demandantes de empleo, por tanto, deberían estar abiertos, dentro de sus posibilidades, a cierta movilidad geográfica, en función de los mercados laborales a los que pudieran acceder, según las posibilidades de transporte, el tipo de puestos ofrecidos, su formación o sus competencias, etc.

Creighton (2007, pág. 121) hace el siguiente planteamiento en cuanto a la motivación de los demandantes de empleo, en relación con el colectivo de personas que podrían trabajar pero, “por una variedad de razones”, no están disponibles para ello:

*El tema de la motivación se puede utilizar para ilustrar este concepto: un individuo en Beneficio de Incapacidad [beneficiario del subsidio por incapacidad temporal] que carece de motivación para trabajar no está disponible para los empleadores, mientras que aquellos con esa motivación sí lo están. Del mismo modo, una persona que está en JSA [beneficiaria de prestaciones por desempleo] y, por tanto, debe emprender una búsqueda de empleo puede estar disponible formalmente para los empleadores, pero si no está motivada para trabajar, permanecerá desempleada. Ambos tienen baja empleabilidad por este motivo y ninguno es parte de la oferta laboral efectiva.*

### **3.3.2.7.3.3 Los efectos nocivos del desempleo**

Las investigaciones sobre el desempleo centradas en una visión economicista y, por tanto, con una excesiva preocupación por el número de personas desempleadas (cuantificar el desempleo), coexisten con un impulso por el estudio de las consecuencias psicológicas derivadas de la situación de desempleo, que se manifiestan en la percepción de las causas, el comportamiento de los desempleados en el mercado laboral o las actitudes hacia el trabajo (Izquierdo, 2012, pág. 8).

“Quien no trabaja sufre, pero no sólo por no disponer de ingresos, sino por una falta de sentido de utilidad social (Castel, 2006)”, y es que la centralidad del trabajo se ha transformado, generando nuevas exclusiones (Santamaría & Orteu, 2020, pág. 26). Las dificultades relacionadas con la inserción laboral, en general, son de dos tipos: ausencia de capacidades productivas y difuminación del marco social que permite una

relación simbólica con el empleo: “la posibilidad de pertenecer a la sociedad a través de su inclusión laboral queda obsoleta”, por tanto, ya no vale ni para tener unos ingresos seguros ni para sentirse socialmente útil (Santamaría & Orteu, 2020, pág. 27).

A la hora de evaluar objetivamente éxitos o fracasos en la búsqueda de empleo, es importante tener en cuenta, además de las consecuencias psicológicas y sociales, la actitud hacia las condiciones de empleabilidad, las creencias sostenidas como prejuicios, la situación vivencial contingente reactiva o evolutiva, los mitos familiares, la cultura grupal de pertenencia, las ideologías, etc. (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 31). Según Escarbajal & Izquierdo (2013), y Escarbajal y otros (2014), “estas percepciones de empleabilidad juegan un papel decisivo como variables que determinan no sólo la inserción laboral sino también por las consecuencias que pueden ocasionar, tal es el caso de la exclusión social” (Izquierdo & Farías, 2018, pág. 31).

El desempleo puede considerarse “el primer elemento determinante del grado de pobreza o de falta de bienestar de una sociedad”, ya que, a través de la exclusión laboral, se puede alcanzar la marginalidad al instalar al individuo en la desesperanza y en una situación de acuciante necesidad (Herrador, 2002, pág. 136).

Hay que tener en cuenta que el desempleo en general “es uno de los problemas endémicos, más importantes con los que se enfrentan los países desarrollados, no solo a nivel institucional, sino a nivel de la población en general que se está viendo afectada. En este sentido, el desempleo ha sido considerado por la Organización Mundial de la salud como la principal catástrofe epidemiológica para muchas sociedades (OMS, 1986, 13)” (Torres, 2015, pág. 43).

El denominado “precarizado” (Standing, 2013) viene definido por las condiciones laborales, la falta de apoyo comunitario y un proceso de desvanecimiento de la identidad laboral (Santamaría & Orteu, 2020, pág. 28). La cuestión se puede formular de dos formas: la precariedad laboral es un reflejo de la precariedad de los lazos sociales, o también, la fragilidad social conlleva fragilidades en la empleabilidad; Autès (2005) aclara que la pérdida de lazo social no es la pérdida de los vínculos sociales, sino del lazo identitario: “Uno ya no sabe quién es, siente que ya no tiene un lugar en la sociedad” (Santamaría & Orteu, 2020, pág. 28).

Las consecuencias negativas del desempleo, sobre todo a partir de un cierto número de meses de búsqueda infructuosa (porque no se encuentra empleo o porque el que se encuentra no responde a la definición de trabajo decente de la OIT), son importantes no solo a nivel económico sino también en el psicológico: ansiedad, pesimismo, períodos de melancolía e irritabilidad, incluso trastornos psicofisiológicos (López S. A., 2007, pág. 169) y (Bentolila y otros, 2018, pág. 30).

Para analizar estas consecuencias psicosociales se utilizan fundamentalmente, según Garrido (2006) y Artazos y otros (2004), las variables género, edad, apoyo social,



grado de implicación en el trabajo, nivel de ingresos económicos, clase social y duración del desempleo, aunque es necesario tener en cuenta la interacción entre ellas (Izquierdo, 2012, pág. 10).

Jahoda (1987) identificó como consecuencias del desempleo la pérdida de la estructura temporal habitual, de estatus y de identidad, así como los sentimientos de carencia de objetivos, exclusión, inseguridad y vergüenza (Sanchis, 2003, págs. 165-166).

A estas consecuencias del desempleo debemos añadir los efectos *scarring*, relacionados con la pobreza y la exclusión social y que se refieren a las “cicatrices” que provoca tanto el desempleo como tener un empleo precario en la trayectoria personal y laboral de los individuos, debido a que no adquieren la experiencia y capacidades cognitivas específicas necesarias para obtener un puesto de trabajo en buenas condiciones (Arrazola y otros, 2018, pág. 67). Uno de estos efectos se produce en los asalariados procedentes del desempleo en relación con los que un año antes eran estudiantes, respecto a la vulnerabilidad derivada de la sustitución por máquinas en sus ocupaciones (Doménech y otros, 2018, pág. 136).

El estado de ánimo de la persona que busca empleo sin encontrarlo atraviesa tres fases sucesivas: optimismo, pesimismo y fatalismo, aunque “se discute si este esquema puede aplicarse a la mayoría de los parados o si las diferencias individuales hacen imposible hablar de un modelo general capaz de describir las distintas etapas por las que transcurre la experiencia de paro”, ya que se ha constatado un amplio abanico de respuestas psicológicas a la situación de paro (Doménech y otros, 2018, pág. 171). Granado (2014) consideraba demostrada una similitud entre los efectos nocivos de unas malas condiciones laborales y los del desempleo (Serrano y otros, 2018, pág. 93).

La duración del desempleo es un agravante de las consecuencias que estamos viendo, ya que la etapa de fatalismo va a durar mucho más tiempo. Según Escudero y López (2014, pág. 89), “periodos de desempleo prolongados debilitan la eficacia de las medidas de activación”, ya que las cualificaciones se deterioran y aumenta el riesgo de abandonar la búsqueda de empleo y pasar a la inactividad. Lo que corroboraron Jansen y otros (2015) o Bentolila y otros (2016), cuando afirmaron que “estimaciones recientes sobre los efectos negativos de la duración muestran que dos o más años de desempleo reducen en 13 puntos porcentuales la probabilidad de salida del paro del desempleado medio” (Jansen, 2016, pág. 19).

La variable motivacional es un importante predictor de la intensidad de búsqueda de empleo en los PLD. Del Pozo y otros (2002) “observaron que las actitudes tienden a empeorar progresivamente a medida que aumenta el periodo en desempleo” (Izquierdo, 2012, pág. 10). Además, como indicó Stenberg (2005), a más tiempo en desempleo menos participación en acciones formativas (Izquierdo, 2012, pág. 11). Por todo ello, se puede asegurar que la probabilidad de desempleo continuado se acentúa

por el deterioro de las habilidades, los hábitos de trabajo y el compromiso, a través del tiempo (McQuaid & Lindsay, 2005, pág. 203), (Izquierdo, 2012, pág. 10) y (Bentolila y otros, 2018, pág. 30).

Kieselbach (2003) afirmó que “el desempleo se convierte en un impedimento importante para alcanzar una completa integración en la sociedad” (Izquierdo, 2012, pág. 11), aunque el paro de larga duración afecta de forma diferente según la edad, pues los trabajadores mayores tienen menor riesgo de perder el empleo, pero más dificultades para salir del paro (Bentolila y otros, 2018, pág. 31).

Todos los efectos que hemos visto no dañan a los “falsos desempleados buscadores de empleo”, pero los “reales” ven cómo se agravan, por la dependencia económica y psicológica, incluso en las relaciones familiares. Según López (2007, pág. 170):

*En el ambiente social esta situación de protección favorece la construcción de una imagen de vulnerabilidad de la persona desempleada y refuerza una serie de prejuicios que influyen en el autoconcepto de incompetencia, ociosidad, comodidad y de falta de esperanza en el futuro (Kelvin & Jarret, 1985).*

*Lo señalado anteriormente favorece la distancia hacia el mercado, aumentando la sobrevaloración del ocio sobre la utilidad de buscar trabajo, ocasionando un abandono permanente de los procesos de búsqueda laboral.*

Por lo tanto, la existencia de personas desempleadas para las que no constituye ningún drama personal encontrarse sin trabajo causa un grave perjuicio a las personas que de verdad sufren las consecuencias de estar parada; en ese colectivo de falsos parados incluía Freyssinet (1984) tanto a quienes no desean trabajar como a las personas que trabajan en la economía sumergida (López S. A., 2007, pág. 183).

#### **3.3.2.7.3.4 Investigaciones sobre la disponibilidad para buscar empleo**

Blanch (1990) encontró que algo más del 11% de personas inscritas entrevistadas en febrero de 1988 (consideradas paradas registradas) respondieron que no buscaban trabajo, a lo que habría que sumar quienes aparecían inscritos pero no buscaban empleo porque ya lo tenían (legalmente), los que manifestaron encontrarse en la economía irregular y otros que presentaban alguna característica que impedía su inclusión entre los buscadores de empleo –no querer responder el cuestionario, no estar localizables– (pág. 213), lo que llevaba al autor a considerar que “al menos la mitad de los parados registrados en febrero de 1988 no busca empleo con el mismo énfasis con que lo buscaban quienes lo acaban de encontrar” (pág. 215). En este mismo trabajo, se aporta el resultado de una encuesta telefónica según la cual, por una parte, “los datos censales

del fichero informatizado del INEM” (lo que hoy es el SISPE) presentaban un nivel aceptable de validez, pero, por otra, se apreciaba (pág. 261):

- Elevada diferencia entre los datos del fichero y las declaraciones de los individuos: un 51,31% de los “teóricos demandantes de empleo parados afirman demandar efectivamente empleo y estar en paro realmente”.
- En cuanto a disponibilidad de jornada, horario y ámbito geográfico solicitados por los demandantes de empleo, un 33% tan solo de coincidencia entre el fichero y las respuestas de los entrevistados.

Así pues, “la disponibilidad resulta un elemento clave a la hora de explicar que muchos puestos de trabajo no se cubren, a pesar de existir candidatos con los conocimientos, habilidades, y actitudes necesarias” (pág. 261).

El estudio de García G. (1994) sobre la búsqueda de trabajo de personas ocupadas toma como referencia la teoría de búsqueda de empleo, que relaciona la información disponible al respecto y el salario de reserva, de forma que la estrategia óptima para maximizar la renta futura se basará en elegir un salario de reserva óptimo, lo que significa “que todas las ofertas de trabajo que no superen este mínimo pre-establecido serán rechazadas automáticamente” (pág. 38). Según la autora, el individuo, en un período dado, elegirá entre: buscar un empleo y no trabajar, trabajar y no buscar, trabajar en un nuevo puesto de trabajo (pág. 39). En teoría, el salario de reserva de quienes están ocupados será más elevado que el de los desempleados, y debemos suponer que “la intensidad de búsqueda condiciona el número de puestos de trabajo vacantes contactados por período” (pág. 39)<sup>347</sup>.

Algunos resultados de este trabajo son (págs. 42-50):

- Hay más mujeres que hombres buscando un nuevo empleo, lo que puede achacarse a su mayor representatividad en la contratación a tiempo parcial y la menos estable. Como se observa, parece que la situación no ha cambiado mucho con el paso de los años.
- El factor principal para que una persona ocupada busque otro empleo es el económico, aunque influyen varios, como los demográficos: edad, sexo, situación familiar y nivel de estudios.

---

<sup>347</sup> La teoría de la búsqueda de empleo fue formulada por G. J. Stigler a comienzos de los años sesenta, y se basa en la idea de que quien busca un empleo solo dispone de información imperfecta sobre los puestos disponibles en un momento concreto; afirma que “mejorar la información exige tiempo, por lo que puede ser racional prolongar el período de paro o incluso renunciar al empleo actual si ello permite detectar las mejores oportunidades” (Sanchis, 2003, pág. 173). “Uno de los corolarios de esta teoría es que cuanto más generosa sea la indemnización por desempleo mayor será la duración del paro, ya que menor será el coste de la búsqueda”.

- En este sentido, a mayor edad menor es la probabilidad de buscar otro empleo; sin embargo, los hombres tienen más probabilidades de iniciar la actividad de búsqueda; estar casado disminuye esa probabilidad.
- Estar contratado indefinidamente, estarlo a tiempo completo o tener una mayor antigüedad en el empleo incentiva menos a iniciar la búsqueda.
- No obstante, la búsqueda de empleo por parte de personas ocupadas es escasa en España (alrededor de un 4%).

Mención aparte merecen otros estudios que abordan la disponibilidad indirectamente, relacionándola con la protección económica frente al desempleo. La mayoría de ellos concluye que las prestaciones por desempleo y las ayudas económicas que acompañan a algunas PAE desincentivan la búsqueda de empleo. Blanco & Picazo (1996, pág. 2) exponen dos efectos que las prestaciones producen en el comportamiento de los individuos a la hora de buscar empleo: disminuye la intensidad de búsqueda y aumenta el salario de reserva<sup>348</sup>. De hecho, parece que una parte del desempleo no es consecuencia directa del ciclo económico, sino que se debe a rigideces del mercado laboral y a ciertos programas del estado del bienestar, formando parte de la NAIRU (Blanco & Picazo, 1996, pág. 2).

La ampliación del período en desempleo que ocasiona la percepción de esas ayudas podría enfocarse de dos formas (Blanco & Picazo, 1996, pág. 4):

- La sociedad pierde producción al mantener recursos laborales ociosos.
- La sociedad gana producción porque a mayor búsqueda de empleo más eficiente será la asignación de recursos.

La respuesta a esta disyuntiva, según los autores del trabajo mencionado, vendrá dada por la forma en que el cobro de las prestaciones afecte a la duración del desempleo, bien a través de sus efectos sobre la intensidad de búsqueda, o bien sobre el salario de reserva. Las consecuencias parecen ser, por una parte, que la duración de las prestaciones afecta a la intensidad de búsqueda, y, por otra, que la cantidad percibida lo hace sobre el salario de reserva (pág. 14)<sup>349</sup>. La conclusión, tras el análisis de los resultados obtenidos, es que, de ser necesario disminuir el presupuesto dedicado a prestaciones, es mejor rebajar el período de disfrute que la cantidad percibida (pág. 17).

Incluso aquellos trabajos que, basados en la EPA, realizan el análisis en dirección opuesta, no dejan de reconocer que se produce un importante sesgo en las respuestas,

---

<sup>348</sup> Escudero & López (2014, pág. 88) entienden que los programas incluidos en la GJ también tenían impactos en los salarios de reserva, que podrían disminuir si se dedicaban recursos a aumentar la empleabilidad de los jóvenes y la vinculación con la demanda de empleo.

<sup>349</sup> En este trabajo también se explican otras influencias como las que producen la edad, los ingresos familiares, haber sido despedido o provenir de una situación de autoempleo (págs. 15-16).

verificable por la incongruencia entre el número de personas que declaran no haber trabajado la semana anterior y no haber buscado empleo, pero sí estar inscritas en el SPE, aunque finalmente no se le da más trascendencia porque la propia EPA incluye a esas personas como inactivas (García & Toharia, 2000, pág. 5) y (Vaquero, 2002, págs. 295-296).

Un estudio muy completo que analiza el vínculo entre prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo es el de García & Toharia (2000), que utiliza como fuentes de datos la EPA y la ECSDE, cuyos resultados se refieren a cuatro aspectos (Ayala y otros, 2016, págs. 185-186):

- Algunas personas perceptoras de prestaciones no buscan activamente empleo, pero la EPA no las considera paradas sino inactivas.
- No se aprecian diferencias significativas entre quienes perciben y quienes no en cuanto a las probabilidades de haber buscado empleo activamente durante los últimos tres meses.
- En cuanto a la intensidad de la búsqueda de empleo, tampoco hay diferencias significativas entre quienes perciben y quienes no.
- En relación con la disposición para aceptar un empleo, los autores encontraron que la percepción de prestación contributiva incide negativamente (porque eleva el salario de reserva). Los autores especifican, a este respecto, que Ahn y García (2002) analizaron la disposición de los trabajadores parados a trabajar por un salario inferior al adecuado a sus cualificaciones, encontrando que la probabilidad de que aquellos que inicialmente no estaban dispuestos a trabajar en esas condiciones pasaran a estar dispuestos aumentaba con la duración del período de paro, pero era menor entre quienes recibían prestaciones por desempleo que entre quienes no las recibían.

Se reconoce “la limitación implícita en la posible respuesta «obligada» para el perceptor, poco proclive a reconocer que no busca trabajo” (Vaquero, 2002, pág. 252), admitiéndose que la evidencia extraída de la propia EPA indica que un elevado porcentaje de personas manifiestan estar percibiendo la cobertura por desempleo, pero no buscan empleo (Vaquero, 2002, pág. 289).

Esta cuestión no es nueva, pues según el análisis de los datos de la EPA correspondientes al 2º trimestre de 1998, de las personas que percibían prestaciones, el 22,7% no buscaba empleo, y entre los no perceptores, un 14,5% de los que tenían experiencia y otro 15,3% de los que sí la tenían tampoco buscaban trabajo (García & Toharia, 2000, pág. 7). Además, en la ECSDE de 1996 se observó que los perceptores de prestaciones mostraban menor disponibilidad para aceptar empleos con un salario bajo o a tiempo parcial (García & Toharia, 2000, pág. 30).

Sanchis (2003, págs. 177-178) aportó las siguientes reflexiones, acerca del trabajo que Toharia (1998) realizó sobre el mercado laboral español basándose en datos de la EPA:

- “El hecho más significativo es, pues, que hay un colectivo relativamente importante de personas cubiertas por el subsidio que no están buscando activamente trabajo”.
- “La cuestión que ahora se plantea es cómo interpretar este hecho en clave de riesgo moral y de política de empleo, pues, como se señala en el mismo estudio, todo sistema de prestaciones está sometido a una tensión entre el derecho generado por la cotización devengada mientras se estaba trabajando y el requisito de que la persona que recibe ayuda esté buscando trabajo activamente”.
- “Para poder hablar con propiedad de si el riesgo moral ha hecho mella efectivamente o no habría que tener más información sobre las características de los individuos supuestamente inmorales”. El autor especifica unos colectivos: mayores de 50 años, estudiantes, jornaleros andaluces y extremeños, mujeres y ocupados, y propone determinadas medidas de control: modificar el sistema de prestaciones o mejorar los SPE y la Inspección de Trabajo.

Cantó & Toharia (2003) encontraron que entre 1987 y 2003, tomando los datos de la EPA, disminuyó el porcentaje de personas receptoras de prestaciones por desempleo que eran ocupadas, mientras que el de las que eran inactivas siguió una tendencia creciente (Ayala y otros, 2016, pág. 185).

Otro trabajo sobre la disponibilidad para la búsqueda de empleo es el que realizó Alonso M. A. (2004), con una muestra muy heterogénea formada por 313 individuos (pág. 279), que trataba de evaluar sus actitudes, su disponibilidad, sus dificultades y sus miedos en cuanto a la búsqueda y consecución de empleo. Con las actitudes se refería el autor a aquello que estaban o no dispuestos a hacer para conseguir lo que deseaban, y con disponibilidad lo que podían o no podían aceptar (pág. 276). Esta evaluación se llevó a cabo mediante un cuestionario que fue validado a través de un proceso de discusión, y que se pasó tanto a personas en desempleo como a quienes buscaban trabajo o estaban ya trabajando (págs. 278-279)<sup>350</sup>. El autor observó cuatro perfiles: con disponibilidad geográfica, pero no en puestos de trabajo que requieran esfuerzo físico, sin disponibilidad geográfica ni sobre horarios de trabajo poco frecuentes, con disponibilidad total y sin disponibilidad (pág. 288). Estos dos últimos grupos estaban formados por el 16,93% y el 21,41% de las personas encuestadas, respectivamente. Otros resultados que se pueden destacar son los siguientes (págs. 290-295):

---

<sup>350</sup> Según el autor, utilizó la técnica denominada “bola de nieve”, mediante la cual cada alumno de la asignatura que él imparte en la Universidad Complutense de Madrid aplicó los instrumentos a una o varias personas.

- Según el mayor nivel de estudios, el porcentaje más alto se encontraba en el grupo sin disponibilidad geográfica ni sobre horarios de trabajo poco frecuentes: el 36,1%, desagregado de la siguiente forma: 34,4% en el nivel inferior a FPI; 50% en FPII o ciclos; 37,8% en BUP; 27,1% en estudios superiores.
- Según el tiempo en desempleo, el 30,2% de los que llevaban más de un año no estaban disponibles, y el mayor porcentaje de personas con disponibilidad total (25,2%) se encontró entre quienes manifestaron no estar en desempleo.
- El autor diferenció según los motivos por los que la persona se encontraba en desempleo, distinguiendo entre quienes afirmaron no estar en desempleo y quienes sí, diferenciando a su vez estos entre los que no habían trabajado anteriormente y los que habían sido despedidos o su contrato terminó. Este último grupo presentó el mayor nivel de personas sin disponibilidad (21,4%), mientras quienes manifestaron no estar en desempleo obtuvieron el porcentaje más alto de disponibilidad total (27%).
- La diferenciación según la disponibilidad salarial (sueldo mensual neto mínimo que aceptaría) arrojó los siguientes resultados: el mayor porcentaje de personas sin disponibilidad se encontró entre quienes aceptarían menos de 601,01€ (20%), mientras que los que aceptarían más de 901,52€ obtuvieron el mayor porcentaje de personas con disponibilidad total (30,9%).
- El perfil obtenido para quienes no presentaban disponibilidad fue: persona de más de 30 años, casada, con personas a su cargo, que vivía por su cuenta, no estaba estudiando, llevaba en desempleo más de un año, no realizaba trabajos esporádicos, fue despedida o finalizó su contrato, era la que tenía menos estudios, no había realizado nunca un curso de formación, no tenía conocimientos de inglés o eran básicos, la categoría laboral más alta que había conseguido era oficial de segunda y no pensaba utilizar internet para buscar trabajo.
- Por su parte, el perfil de quienes presentaban disponibilidad total correspondía a: persona de entre 25 y 29 años, soltera, sin personas a su cargo, que vivía por su cuenta, estaba realizando un curso de formación, tenía un nivel máximo de estudios de bachillerato, sus conocimientos de inglés eran medios o altos y la categoría laboral máxima era de encargada.

El autor del trabajo se preguntó si las personas que no tenían disponibilidad para nada querían trabajar, y reconocía que contestar “no siempre es fácil”, porque requiere un “ejercicio de sinceridad, de asunción de un determinado rol, de dar explicaciones a los demás”, aunque “hay personas que no tienen porqué hacerlo, porque no tienen necesidades económicas a corto, medio y/o largo plazo” (pág. 296).

Según Immervol (2009), en ningún país de la OCDE los ingresos mínimos alcanzan el nivel del salario mínimo; por lo tanto, parece que con las actuales prestaciones es preferible encontrar un empleo a tiempo completo que vivir de la asistencia social,

excepto para determinados colectivos: individuos que valoren de forma excepcional su tiempo libre, familias monoparentales, etc. (Sarasa, 2018, pág. 233).

Escudero & López (2014, pág. 88) afirman que se puede reducir el esfuerzo de búsqueda de empleo porque “las ayudas gubernamentales tienen la capacidad de atenuar el miedo al desempleo (OCDE, 1993; Bellman & Jackman, 1996 y Calmfors & Skedinger, 1995)”.

En 2016, Román & Centella (2018) llevaron a cabo una investigación sobre la valoración de la disponibilidad para la búsqueda de empleo, pasando un cuestionario a personas beneficiarias de PAE con ayuda económica vinculada, y encontraron que alrededor de la tercera parte de los encuestados no buscaban empleo (33,7%): El 35,6% en beneficiarios de la RAI, el 29,7% del PREPARA y el 31,8% del Programa de Activación para el Empleo (pág. 57). A lo que hay que añadir que solo el 13,1% manifestaban tener una disponibilidad alta (pág. 58): el 12,7% en la RAI, el 18,9% en el PREPARA y el 9,1% en el Programa de Activación para el Empleo. Algunas conclusiones relevantes que aportó esa investigación fueron (pág. 61):

- Los programas analizados no parecen estar bien diseñados como medidas de activación para el empleo, pues también son beneficiarios quienes no buscan trabajo, y en un porcentaje elevado<sup>351</sup>.
- Midiendo el efecto del tiempo de inscripción ininterrumpida en la disponibilidad para la búsqueda de empleo, se observa que el tramo donde hay menos personas sin disponibilidad para buscar empleo es el de 48–59 meses, que es también donde se encontró el mayor porcentaje de disponibilidad alta. O sea, entre el cuarto y el quinto año de inscripción ininterrumpida se produce un repunte de la disponibilidad.
- La media de la valoración previa es 48,57% para los colectivos estudiados (no alcanza la mitad del valor máximo).
- La disponibilidad geográfica es prácticamente nula y la de jornada, horario y salario no logra el 60% del valor máximo.

Bentolila y otros (2018) alcanzaron algunos resultados sorprendentes entre los PLD y PMLD mayores de 45 años, pues observaron que el nivel de estudios y la cualificación parecen influir positivamente en la duración del desempleo, que es mayor cuanto más alto es el valor de estas variables, aunque, en el caso de la cualificación, un nivel bajo supone aumentar la probabilidad de estar desempleado más de un año (págs. 38-39).

Tras manifestar su sorpresa, los autores llegan a la conclusión de que “el mayor efecto sobre la salida del paro está asociado a la percepción de prestaciones por

---

<sup>351</sup> El informe de la AIReF (2019, pág. 7) recoge la conclusión de que “el programa PREPARA genera desincentivos a incorporarse al mercado laboral”.



desempleo”, que el ciclo económico tiene mucho menos efecto para los PMLD y que los datos parecen respaldar el hecho de que se produce un aumento del salario de reserva “relativamente alto” (págs. 40-41). Nosotros estimamos que tras estos datos subyace un problema de disponibilidad para buscar y aceptar empleos.

Observan que es imprescindible tener en cuenta “las diferencias en los historiales previos” a la hora de hacer el estudio y comprender esos historiales laborales para diseñar adecuadamente medidas de activación, así como el hecho de que las prestaciones por desempleo aumentan “el riesgo de paro de larga duración, lo que apunta a una necesidad de intensificar los incentivos de búsqueda para aquellos parados que son aptos para el empleo junto con medidas correctivas tempranas para el resto” (pág. 45).



## **4 LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO**

### **4.1 METODOLOGÍA**

La inscripción como demandante de empleo conlleva la aportación de una serie de documentos acreditativos de la formación, experiencia y otras características esenciales para la búsqueda de empleo, en una entrevista individual y personal (denominada ocupacional o de clasificación ocupacional). Con esta información, el demandante debería quedar “definido” como “buscador de empleo” con un perfil determinado.

Pues bien, basándonos en estos datos (que constan en el SISPE) pretendemos hacer una valoración previa de la empleabilidad para cada una de las personas que se inscriban o renueven su inscripción como demandantes de empleo. La caracterización de previa es necesaria porque, según las peculiaridades del demandante y el resultado de la valoración, se considerará más o menos urgente la intervención posterior del servicio de orientación profesional, donde se realizará una valoración personalizada, individualizada, más en profundidad y en varios momentos, a fin de ajustar el perfil profesional, proponer medidas concretas de PAE y modificar, en lo que se pueda, algunas características susceptibles de ser mejoradas.

Como hemos dicho, para alcanzar nuestro principal objetivo es necesario que establezcamos claramente de qué hablamos cuando nos referimos a la empleabilidad. Concretamente, cuando la referencia se hace desde el punto de vista de los SPE. Por eso, se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica muy extensa, sin dejar al margen las definiciones más importantes, pero estudiando otras que, por diversos motivos, se han considerado en menor medida dentro del mundo académico y el ámbito laboral y de recursos humanos.

La definición de empleabilidad que vamos a utilizar para nuestra investigación es la única que se ha elaborado para el ámbito del trabajo de los SPE: Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir empleo a una persona que lo busca activamente; su valoración se realiza mediante la fórmula  $E=O*D$ ; donde  $E$  es la empleabilidad,  $O$  la ocupabilidad y  $D$  la disponibilidad (Román & Centella, 2016, pág. 57).

Recordemos, la ocupabilidad se define como el conjunto de aptitudes para poder conseguir un empleo (pág. 58), y la disponibilidad como el conjunto de actitudes que permiten a una persona estar disponible para buscar activamente empleo y aceptarlo (pág. 64).

Para la valoración de las aptitudes utilizamos los datos que constan en el SISPE (formación, experiencia, ocupaciones demandadas). Sin embargo, las actitudes son más difíciles de valorar y tanto las que deban tenerse en cuenta como los sistemas de

valoración varían según los autores y el objetivo final que se persigue (promoción dentro de la empresa, estudio de la situación de la plantilla, búsqueda de empleo, etc.).

Así pues, la investigación que nos propusimos hacer se basaba en la obtención de los datos aportados por las personas demandantes de empleo, inscritas como tales en los Centros de Empleo del SEXPE. La oportunidad de llevarla a cabo debemos agradecerla al equipo directivo del SEXPE, por permitirnoslo, y muy especialmente a Manuel González Boza y Jesús Joaquín Pizarro Galán, Jefe de Servicio y de Zona, respectivamente, que pusieron todo su interés en que ello fuera así.

Un trabajo dirigido concretamente a la valoración de la disponibilidad para la búsqueda de empleo, posterior y basado en el que nos aporta la definición de empleabilidad utilizada, nos proporcionó el cuestionario<sup>352</sup> que, convenientemente adaptado, nos ha servido para conseguir los datos necesarios en nuestra investigación.

La obtención de datos constaba de dos fases:

- 1ª Ofrecer el cuestionario a las personas que acudían al Centro de Empleo para inscribirse o renovar su inscripción como demandantes de empleo, con el fin de facilitar:
  - a) Los datos sociodemográficos: sexo, edad y código postal.
  - b) La última fecha de inscripción, para adecuar los datos a la situación en dicha fecha: consideración como desempleado u ocupado, condición de parado de larga duración.
  - c) El identificador de la demanda de empleo (normalmente, DNI o NIE) y la autorización para extraer los historiales profesionales.
  - d) Los datos sobre disponibilidad para la búsqueda de empleo, distinguiendo entre la general (busca o no busca empleo) y las específicas: geográfica, jornada, horario y salario.
- 2ª Extraer los historiales profesionales de la demanda para consultar:
  - a) Las ocupaciones demandadas.
  - b) El nivel académico de intermediación, la formación reglada y la no reglada.
  - c) La experiencia profesional.
  - d) Otros datos para el análisis: Centro de Empleo de inscripción, localidad de residencia, situación laboral, percepción de prestaciones por desempleo, condición de parado de larga duración.

Los cuestionarios se ofrecieron desde el mes de julio de 2019, una vez autorizada la investigación por la dirección del SEXPE, hasta febrero de 2020. La idea era conseguir

---

<sup>352</sup> Se adjunta el modelo de cuestionario como Anexo I. El mismo fue revisado y probado para nuestro TFM y el artículo de Román & Centella (2018), por el servicio de orientación profesional del Centro de Empleo Badajoz II (SEXPE) –Nuria, José María y Rodrigo–.

alrededor de 2000, pero, debido a la poca o nula implicación de la dirección de algunos Centros de Empleo, solo obtuvimos 962, de los cuales, 70 quedaron invalidados por alguno de los siguientes motivos:

- No incluir el identificador de la demanda, puesto que de esta forma no se autorizaba la extracción del historial.
- La demanda no era de empleo sino para otros servicios distintos, por lo que no podía formar parte de la muestra con la que pretendíamos trabajar (demandantes de empleo).

A fin de preservar lo máximo posible el anonimato, la persona introducía su cuestionario en una “urna”. Mensualmente, se recogían los cuestionarios entregados para proceder a la revisión de validez, registro en un Libro específico para su control, transformación de los datos en valores según las estadísticas del Observatorio para la innovación y la prospectiva del mercado de trabajo en Extremadura, elaboración de las plantillas correspondientes<sup>353</sup> y traslado de estas a los Libros de valoración mensuales<sup>354</sup>.

El Libro de valoración mensual se dividió en ocho Hojas: disponibilidad para la búsqueda de empleo, datos para cada ocupación (seis) y empleabilidad, y se creó para que, una vez introducidos los datos de la plantilla en papel, calculara los valores de la disponibilidad, la ocupabilidad<sup>355</sup> y la empleabilidad, tal como se propone en Román & Centella (2016).

Las valoraciones de los ocho Libros (de julio a febrero) se unificaron en otro Libro final, para facilitar la utilización del programa estadístico IBM SPSS STATISTICS 19<sup>®</sup>. Este nuevo Libro se dividió en tres Hojas:

- Datos generales: sexo, edad, Centro de Empleo, localidad, código postal, fecha de inscripción, situación laboral, percepción de prestaciones y paro de larga duración; valor de la disponibilidad, ocupabilidades parciales, ocupabilidad total y empleabilidad.
- Disponibilidad, para realizar un análisis específico, distinguiendo entre: total, geográfica, jornada, horario y salario.
- Ocupabilidad y empleabilidad recodificadas para mejorar y facilitar el análisis.

Para el tratamiento específico de la ocupabilidad, se creó:

- Un Libro para el estudio concreto de cada factor de la ocupabilidad, dividido en tres Hojas:

---

<sup>353</sup> Se adjunta el modelo de plantilla para la valoración como Anexo II.

<sup>354</sup> Todos los Libros a los que nos referimos aquí se crearon utilizando el programa Microsoft Excel<sup>®</sup>.

<sup>355</sup> Como veremos, se valora la situación del mercado laboral, la formación y la experiencia.

- La primera recoge los datos de la ocupabilidad parcial (una por ocupación demandada), relativos a la situación del mercado laboral, la formación y la experiencia, indicando los datos de sexo, edad, percepción de prestaciones y nivel académico. Además, para revisiones y comparaciones posteriores, se añaden los datos sobre disponibilidad, así como los de ocupabilidad y empleabilidad recodificados.
- La segunda recoge todos estos datos exclusivamente de los cuestionarios correspondientes a personas que buscan empleo. Es decir, se excluyen los de quienes, a pesar de figurar inscritos como demandantes de empleo, manifestaron en el cuestionario no buscarlo.
- La tercera especifica los datos totales y recodificados de la situación del mercado laboral, formación y experiencia.
  - Un documento SPSS de resultados, relativos a dos clases de valoraciones de la ocupabilidad: una diferenciando entre hombres y mujeres, otra realizando la valoración conjunta.
  - Un documento SPSS de datos y resultados, tras el trasvase desde el Libro indicado en primer lugar.

#### **4.1.1 LOS DATOS DEL OBSERVATORIO PARA LA INNOVACIÓN Y LA PROSPECTIVA DEL MERCADO DE TRABAJO EN EXTREMADURA**

La solicitud de datos al Observatorio que realizamos antes de poner en marcha la recogida de cuestionarios y tras una entrevista personal con la responsable del tratamiento de los mismos<sup>356</sup>, fue atendida y aprobada inmediatamente. A partir de ese momento, con carácter mensual recibíamos los informes de las colocaciones producidas en el mes anterior con ofertas de empleo gestionadas por el SEXPE, diferenciando según sexo y nivel formativo, sexo y edad, nivel profesional. Trimestralmente, la relación de altas en el RESSTCPA producidas en el trimestre anterior<sup>357</sup>.

Estos datos nos permitieron calcular las proporciones para cada ocupación respecto al total de colocaciones o actividades (cuenta propia), trabajando a cuatro decimales.

La ocupación se identifica con un código de nueve dígitos, pero permite realizar análisis a partir del primero. Con el fin de no restringir los cálculos sobre las posibilidades de inserción para cada una de las profesiones demandadas, decidimos trabajar con los cuatro primeros, que identifican el grupo de ocupaciones relacionadas.

---

<sup>356</sup> Tenemos que agradecer la colaboración y el apoyo de Carolina Chacón para facilitarnos la obtención de estos datos.

<sup>357</sup> La SS no facilita este dato al Observatorio mensualmente.

Los valores de las proporciones se pasaron a una nueva Hoja del Libro creado para el tratamiento de datos, diferenciando los cálculos respecto al total de colocaciones y al total de las colocaciones por sexo, con el fin de observar, si es que existían, las diferencias en cada uno y en la valoración general.

#### **4.1.2 LOS DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LA FECHA DE INSCRIPCIÓN**

Las variables sociodemográficas que utilizamos son: sexo, edad, nivel académico, código postal y localidad. Además, tendremos en cuenta la fecha de inscripción como demandante para crear la variable paro de larga duración.

A través del cuestionario, la persona nos indicó el sexo, la edad y el código postal. Mediante el historial profesional, al que nos autorizó a acceder, obtuvimos el nivel académico y la localidad, que debía coincidir con el código postal indicado en el cuestionario; en caso contrario, teníamos que comprobar si se trataba de un simple error material o el demandante no había realizado el traslado de la demanda de empleo, en cuyo caso, lo daríamos por nulo. De los pocos cuestionarios en los que no se producía la coincidencia, ninguno se debió a este motivo; la mayoría contenía error material y alguno aparecía con el apartado en blanco. En definitiva, finalmente, no tuvimos que anular cuestionarios por este motivo.

La variable sexo es necesaria para comparar los resultados entre hombres y mujeres. Aunque, como ya hemos dicho, realizaremos un análisis diferenciado entre unos y otras, a nivel general nos permitirá analizar las diferencias entre ambos grupos.

La variable edad se ha recodificado para hacer un uso más apropiado al objeto de nuestra investigación, teniendo en cuenta los colectivos protegidos por las PAE en los últimos años:

- Menores de 25 años: grupo con protección especial, al que va dirigido el SNGJ con fondos de la UE.
- De 25 a 29 años: junto con el grupo anterior obtenemos el colectivo de menores de 30 años, a quienes se han dedicado algunas medidas como bonificaciones a la contratación y programas específicos incluidos en las PAE, además de estar incluidos, en el caso de España, dentro del SNGJ.
- De 30 a 44 años: el colectivo de edad que actualmente no goza de prioridad alguna para los programas de empleo, aunque parece que se inicia un cambio respecto al mismo.
- De 45 a 54 años: un colectivo con dificultades de acceso al mercado laboral, en el que encontraremos trabajadores de los ERTE, algunos provenientes de ERE de la banca y otros que se han convertido en parados de muy larga duración, así como los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años, al principio de la

percepción. Estos últimos empiezan a presentar problemas de cualificación por la obsolescencia de su formación o experiencia. También hay que resaltar que, en los casos de ERTE o ERE, los demandantes de empleo no suelen presentar plena disponibilidad para la búsqueda de empleo, aunque perciban prestaciones; se trata de un asunto que comprobaremos en nuestra investigación.

- Desde 55 años: este colectivo incluye grupos como el de las falsas prejubilaciones y jubilaciones anticipadas, el de los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años convertidos en parados de muy larga duración, así como colectivos con dificultades de inclusión social. Las falsas prejubilaciones y jubilaciones anticipadas son aquellas en las que los trabajadores que han sido incentivados para causar baja en la empresa (banca, telecomunicaciones, etc.) creen encontrarse, cuando la realidad es que han sido despedidos<sup>358</sup> y, por tanto, acceden a prestaciones por desempleo y han de acreditar plena disponibilidad para la búsqueda de empleo.

La fecha de inscripción refleja la última vez que se ha inscrito el demandante en el SPE<sup>359</sup>, y es la que delimita los conceptos de parado de larga duración y parado de muy larga duración, que, a nuestros efectos, se definen como aquellas personas que permanecen inscritas sin interrupción, respectivamente, más de un año o más de dos.

La variable paro de larga duración nos aportará información relevante sobre cómo afecta la situación de desempleo mantenida en el tiempo a la disponibilidad y a la ocupabilidad y, por tanto, a la empleabilidad. Para tener en cuenta esta variable, hay que trabajar también con el dato de la situación laboral, que consta en el historial profesional del demandante e indica si la persona está desempleada u ocupada (por cruce con la TGSS). Solo se considera parado de larga o muy larga duración a quien ha permanecido inscrito el período correspondiente como desempleado.

Los demandantes de empleo ocupados también se han incluido en la muestra, pero, como veremos después, solo representan el 3,92% de todos los cuestionarios válidos recogidos; no obstante, se estudiarán y analizarán los resultados de este colectivo.

El nivel académico que tenemos en cuenta es el del historial profesional<sup>360</sup>, que ha sido acreditado documentalmente, ya que, si preguntamos al encuestado, la

---

<sup>358</sup> Normalmente se trata de ERE.

<sup>359</sup> No confundir con la fecha de antigüedad, que no existe, aunque hay una parte de los demandantes de empleo que siguen hablando de ella. Dicha fecha se refería a la que había que tener en cuenta a efectos de ayudas u otros beneficios, así como para medidas de activación para el empleo, diferenciándola de la fecha de inscripción.

<sup>360</sup> Con un código numérico.



respuesta puede ser errónea tanto por desconocimiento de las distintas denominaciones, como por no coincidir lo que manifiesta con lo que puede acreditar.

Para trabajar con esta variable hemos utilizado la taxonomía del SISPE en cuanto a la intermediación laboral, con las siguientes definiciones:

- Menos de primarios: actualmente los estudios primarios alcanzan hasta sexto, en la EGB sería no tener aprobado cinco cursos.
- Primarios: hasta sexto en el actual sistema educativo, en la EGB se consideraría tener aprobados cinco cursos.
- Más de primarios sin título: el antiguo certificado de escolaridad (en el sistema anterior a la EGB), sexto o séptimo de EGB, hasta segundo de la ESO.
- EGB/ESO: titulaciones equivalentes a efectos laborales.
- Bachiller: BUP en el sistema de la EGB, Bachillerato en el de la ESO (al igual que en el anterior a la EGB).
- FPI/Grado Medio: según sea el título de la EGB o de los distintos sistemas posteriores.
- FPII/Grado Superior: como en el caso anterior.
- Diplomado universitario: en el sistema anterior.
- Licenciado universitario: en el sistema anterior.
- Graduado universitario: actualmente.
- Máster universitario: actualmente.

En este caso, pretendemos revisar la influencia que el nivel académico con el que se busca empleo ejerce sobre la empleabilidad y los dos factores que la componen (ocupabilidad y disponibilidad).

Las variables código postal y localidad están relacionadas con la variable centro de empleo. En los tres casos, trabajamos con los códigos implantados: para la primera (el código postal) los establecidos desde 1984 a nivel estatal, para las otras dos los que recogen el INE (localidad) y el propio SISPE (centro de empleo).

Estas tres variables nos ayudan a analizar la territorialización, es decir, nos permiten confeccionar los denominados Mapas de Empleabilidad, distinguiendo entre localidades y centros de empleo. El código postal nos servirá en aquellas localidades que tengan el mismo código a efectos del INE, pero estén diferenciadas por los servicios postales<sup>361</sup>.

### **4.1.3 LA VALORACIÓN**

La información utilizada para valorar cada cuestionario procedía: para la disponibilidad, del propio documento; para la ocupabilidad, de los datos proporcionados

---

<sup>361</sup> Pedanías de una localidad o entidades locales menores.

por el Observatorio para la innovación y la prospectiva del mercado de trabajo en Extremadura, de la primera parte del cuestionario y del historial profesional del SISPE. En la plantilla utilizada para dicha valoración se definieron los siguientes campos:

- Número de control: obtenido a través del Libro de registro, dividido en ocho Hojas, una por cada mes que se recogieron cuestionarios.
- Datos generales: sexo, edad, fecha de inscripción, situación laboral, condición de persona parada de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y nivel académico.
- Disponibilidad: si la persona busca o no empleo; en caso de buscar: motivo de la búsqueda y distintas clases de disponibilidad que queremos analizar: geográfica, jornada, horario y salario.
- Ocupabilidad para cada una de las seis profesiones que, como máximo, puede incluir la persona en su demanda de empleo, distinguiendo:
  - La situación del mercado laboral, expresando los valores obtenidos para las colocaciones por cuenta propia, las producidas por cuenta ajena a través de oferta de empleo según el nivel profesional, y las colocaciones totales según el sexo y la edad y el sexo y el nivel académico.
  - La experiencia profesional, indicando los meses de cada uno de los años a tener en cuenta.
  - La formación, diferenciando:
    - ✓ Formación reglada no imprescindible relacionada directamente con la ocupación demandada.
    - ✓ Formación reglada no imprescindible que no está relacionada directamente con la ocupación demandada.
    - ✓ Formación ocupacional y complementaria no habilitante: número de meses a valorar cada año.

Los datos de estas plantillas se pasaban cada mes al Libro de valoración de la empleabilidad, donde se realizaban los cálculos según los criterios establecidos en el modelo adoptado.

Hemos realizado dos tipos de valoraciones: una para cada sexo de forma independiente y otra general<sup>362</sup>, considerando todos los cuestionarios. Daremos los datos y expondremos los resultados obtenidos de cada conjunto valorado, teniendo en cuenta, según el concepto analizado, las siguientes variables: edad, nivel de estudios, paro de larga duración, prestaciones, situación laboral, centro de empleo, localidad, código postal y las correspondientes a los tres factores que forman parte de la valoración de la ocupabilidad.

---

<sup>362</sup> En el caso de la valoración general, también utilizaremos los términos global y total, con el fin de facilitar la lectura.

El objetivo que perseguimos con la valoración por sexo es el estudio en profundidad de la empleabilidad y sus distintos elementos para hombres y mujeres, por si hubiera diferencias reseñables dentro de cada grupo.

La diferencia principal entre ambas valoraciones viene determinada por el factor “Situación del mercado laboral”, que forma parte de la ocupabilidad. De esta manera, la ocupabilidad valorada por sexo tiene en cuenta la “Situación del mercado laboral” en función de los datos referidos a hombres y mujeres de forma independiente, mientras la ocupabilidad total toma como referencia el dato general, sin distinguir una valoración para hombres y otra para mujeres.

Por su parte, la valoración de la empleabilidad tiene en cuenta la ocupabilidad por sexo o la total, según pretendamos calcular uno u otro tipo, respectivamente.

#### **4.1.3.1 OCUPABILIDAD**

Para valorar la ocupabilidad se tienen en cuenta tres factores: la situación del mercado laboral, la experiencia profesional y la formación (tanto reglada como no reglada). En la *Figura 3* se ofrece la forma de valoración. La puntuación para cada factor oscilará desde cero hasta cuatro, pero el peso de cada uno en la valoración final será distinto.

La pregunta relevante para determinar la ponderación de cada uno de los tres factores es: ¿cuál resulta más importante a la hora de valorar la ocupabilidad de una profesión, tal como la hemos definido?

Seguramente, para el empresario la respuesta sería la formación o la experiencia, según el perfil del puesto de trabajo a cubrir. Pero para el SPE, que debe trabajar con la persona demandante intentando, en el caso de la ocupabilidad, mejorar sus aptitudes de cara a incorporarse al mercado laboral, la situación de este, en esos momentos, alcanza un mayor nivel de relevancia, porque, aunque la persona posea una gran experiencia y esté muy bien formada para una profesión, si el mercado laboral (en nuestro caso de Extremadura) no necesita trabajadores para esa ocupación, la ocupabilidad del demandante en ella se verá muy reducida. Es más, este dato resultaría fundamental a la hora de enfocar la orientación profesional.

La importancia de la situación del mercado laboral hace que los SPE deban esforzarse por hacer un análisis realista también a futuro, sobre cómo evoluciona el mercado laboral y cómo se prevé que pueda hacerlo. Y esta es una de sus tareas más importantes.

Así pues, entendemos que a la hora de establecer el nivel de ocupabilidad que el demandante tiene “de partida”, la situación del mercado laboral va a representar la mitad del valor que alcance aquella para cada profesión. Téngase en cuenta que es posible encontrar personas inscritas en una profesión a la que, por carecer de formación y experiencia, solo puedan acceder con el nivel profesional de aprendiz, y, sin embargo, tengan opciones de causar alta como trabajador autónomo.

<b>CÁLCULO DE LA OCUPABILIDAD PARA LA PROFESIÓN “A”</b>						
<b>FACTOR/ESPECIALIDAD (%)</b>		<b>TIPO VALORACIÓN/DATOS</b>	<b>INTERVALO VALORES</b>	<b>VALOR</b>		
A)	SITUACIÓN MERCADO LABORAL (50%)	Valor máximo niveles profesionales. Obtención por colocaciones y altas autónomos.	0/4	X (máximo 2)		
B)	EXPERIENCIA PROFESIONAL (25%)	1'20 puntos primer año, 1'00 el segundo, 0'50 el tercero y cuarto, 0'30 el quinto y sexto, 0'20 el séptimo	0/4	Y (máximo 1)		
C)	FORMACIÓN (25%)	<i>Reglada Imprescindible</i>	<i>SÍ-NO</i>	<i>NO=no inscripción</i>	a	Z (b+c+e) (máximo 1)
		Reglada no Imprescindible con relación directa	SÍ-NO	2'00-0'00	b	
		Reglada no Imprescindible con relación indirecta	SÍ-NO	1'40-0'00	c	
		<i>Ocupacional/Complementaria Habilitante</i>	<i>SÍ-NO</i>	<i>NO=no inscripción</i>	d	
		Ocupacional/Complementaria no habilitante	0'02 p/mes año1;0'01 p/mes años 2 y 3; 0'005 p/mes años 4-5; (máximos: 0'24+0'12+0'12+0'06+0'06)	0'00-0'60	e	
D)	OTROS NECESARIOS	<i>SÍ-NO</i>	<i>NO= no inscripción</i>	NO SE VALORA		
<b>TOTAL VALOR OCUPABILIDAD PROFESIÓN “A”</b>				X+Y+Z (máximo 4)		

Figura 3: Esquema del sistema propuesto para calcular el valor de la ocupabilidad, dentro de la valoración de empleabilidad (Román & Centella, 2016).

La otra mitad debe repartirse entre la formación y la experiencia, pues habrá empresarios que requieran más de una u otra, en función del puesto vacante.

Debemos recordar que la valoración se realiza en el momento de la inscripción como demandante de empleo, que es en el que se le proporciona el cuestionario a la persona que acude al SPE.

Con la información obtenida se podrían confeccionar mapas de ocupabilidad, como complemento de los de empleabilidad.

#### 4.1.3.1.1 La situación del mercado laboral

La situación del mercado laboral se ha valorado teniendo en cuenta, como ya hemos indicado: el número de colocaciones por cuenta ajena producidas a través de ofertas de empleo, según la profesión y el nivel profesional (categoría profesional) para los que se busca empleo; el número total de colocaciones por ocupación según el sexo y la edad; el número total de colocaciones por ocupación según el sexo y el nivel de estudios (nivel académico); y el número total de altas como trabajador autónomo. Los cálculos se realizarían de la siguiente manera:

$$\frac{\frac{\frac{\frac{n^{\circ} \text{ colocaciones subgrupo ocupación por nivel profesional}}{n^{\circ} \text{ total colocaciones del subgrupo ocupación}}{n^{\circ} \text{ colocaciones por sexo y edad}}}{n^{\circ} \text{ total colocaciones por sexo y edad}}{n^{\circ} \text{ colocaciones por sexo y nivel de estudios}}}{n^{\circ} \text{ total colocaciones por sexo y nivel de estudios}}}{\frac{n^{\circ} \text{ altas de autónomos en epígrafes relacionados durante período}}{n^{\circ} \text{ total altas de autónomos en período}}}$$

Figura 4: Formulación para calcular la situación del mercado laboral, dentro de la valoración de la ocupabilidad (Román & Centella, 2016).

Hemos tenido en cuenta, para la profesión y el nivel profesional, las colocaciones producidas con oferta de empleo porque en ellas ha intervenido el SPE, es decir, ha intermediado. Dado que queremos establecer una valoración previa de la empleabilidad, en el momento de la inscripción como demandante de empleo, este es un dato muy relevante, pues indicará al orientador profesional el punto de partida en la búsqueda de empleo, respecto de lo que el propio SPE puede ofrecer. Los otros dos conjuntos de colocaciones se refieren al total ya que el objetivo es reflejar las opciones que la persona tendría de acceder a una colocación, para el ámbito de Extremadura, en función de la ocupación, el sexo, la edad y el nivel de estudios.

El período tomado para los datos estadísticos es mensual, pues se ajusta más a la realidad del momento en que el demandante se inscribe en el SPE, excepto para las altas de autónomo que, como dijimos antes, es trimestral. Por tanto, el cálculo de cada fórmula debería actualizarse mensualmente para que el orientador pudiera llevar a cabo su trabajo con el demandante de empleo contando con los datos más recientes posible.

En cuanto a la primera fórmula (colocaciones con oferta de empleo), si el demandante solicita una ocupación con varios niveles profesionales, hay que decidir qué valor tomamos: el más alto o la suma de todos ellos. Nosotros hemos optado por sumar los valores de la primera fórmula para cada nivel profesional, dado que la persona que busca empleo tanto en su categoría profesional como en otras inferiores es más

ocupable, es decir, sus aptitudes pueden ser aprovechadas en mayor medida. El valor máximo posible sigue siendo uno, puesto que el total de las colocaciones producidas en el subgrupo incluye las de todos los niveles profesionales.

En esta materia, recordemos que el nivel profesional de aprendiz (código 90 en la CNO) se tiene en cuenta para valorar la situación del mercado laboral en cuanto a las altas de autónomos, pues, aunque carezca de formación y no pueda acreditar experiencia profesional para la ocupación, cabría la posibilidad de que se instalara por cuenta propia, a expensas de obtener la formación o la experiencia necesarias.

La ocupabilidad para una profesión puede variar de una CA a otra, o si la consideramos a nivel estatal y europeo. Por ello, en una valoración más profunda, dentro de un itinerario individual y personalizado, el servicio de orientación profesional deberá tener en cuenta la valoración de la empleabilidad respecto a esos ámbitos geográficos. Por ejemplo: un cuestionario fue valorado con cero en colocaciones según edad y nivel de estudios, aunque la profesión a la que se refería era Ingeniero Electrónico, es decir, *a priori*, “con bastantes salidas”; la disponibilidad geográfica era nula (cero)<sup>363</sup>, por lo que las opciones de encontrar un empleo a través del SPE, prácticamente, no existen; se entiende que, en esta situación, la opción más favorable para acceder al mercado laboral sería el trabajo por cuenta propia (donde, además, la valoración era mayor que cero). Las conclusiones que podemos alcanzar con este ejemplo serían:

- 1ª El demandante no pretende buscar empleo por el SPE sino por sus propios medios (anuncios, páginas web, entrega de CV, etc.).
- 2ª El demandante solo quiere buscar empleo como autónomo, en cuyo caso la inscripción en el SPE se limita a la ayuda en cuanto a asesoramiento para autoempleo y emprendimiento.
- 3ª El demandante debe ser atendido en orientación para estudiar sus particularidades en cuanto a la movilidad geográfica y su visión del trabajo autónomo, además de saber cómo plantea la búsqueda de empleo.
- 4ª El SPE no se utiliza en Extremadura por las empresas que contratan Ingenieros Electrónicos, por lo que se debería fomentar la prospección laboral en estos sectores y revisar todas las demandas de empleo junto con los usuarios para analizar la situación de esa parte del mercado laboral.

Los datos de base corresponden a una CA porque es como se estructura el SPE en España, donde los autonómicos poseen capacidad de gestión y, en la práctica, legislativa para aplicar planes de empleo específicos. Pero, como hemos dicho, lo mejor, desde el punto de vista de los demandantes de empleo, sería realizar un análisis en

---

<sup>363</sup> Obsérvese cómo la disponibilidad afecta a la ocupabilidad.

profundidad teniendo en cuenta el ámbito de búsqueda de empleo cuando sea distinto a la CA<sup>364</sup>.

Cada uno de los elementos del factor “Situación del mercado laboral” proporcionará un valor desde 0 hasta 1. Por tanto, la puntuación máxima posible será 4.

Este factor es el que marca la diferencia entre las dos valoraciones que, como ya hemos indicado, se han realizado. No obstante, el valor para las colocaciones como trabajador autónomo es el mismo, es decir, lo calculamos de la misma manera para el período:

$$\frac{n^{\circ} \text{ colocaciones en actividad económica relacionada}}{n^{\circ} \text{ total colocaciones autónomo}}$$

Así, por ejemplo, si en la actividad económica 01 se han producido durante el trimestre anterior 12 colocaciones, de un total de 379 como trabajadores autónomos, nosotros asignamos el valor resultante de:

$$\frac{12}{379} = 0,0317$$

Como hemos dicho, el valor de las colocaciones por cuenta propia es el mismo tanto para la valoración de la ocupabilidad por sexo como la total, ya que los datos proporcionados por el Observatorio no estaban diferenciados.

Este mismo sistema de cálculo hemos utilizado para los otros tres elementos del factor “Situación del Mercado Laboral”, tomando, como hemos dicho, los datos del mes anterior que se presentaban desglosados por sexo. La valoración de la ocupabilidad por sexo se realizaba dividiendo de la siguiente manera:

- Numerador: el número de colocaciones del mes anterior:
  - Con oferta de empleo de cada profesión y nivel profesional para hombres o mujeres (en algunas profesiones solamente se prevé un nivel, pero en otras puede haber hasta seis).
  - De cada profesión por edad para hombres o mujeres<sup>365</sup>.
  - De cada profesión por nivel de estudios para hombres o mujeres<sup>366</sup>.

---

<sup>364</sup> Actualmente, se lleva a cabo un proceso para poner en marcha la Herramienta Send@, que ha de servir a los orientadores profesionales para realizar un análisis más en profundidad tanto de la situación como de la empleabilidad de los demandantes. Uno de los criterios que se tendrá en cuenta es, precisamente, el ámbito geográfico de la búsqueda, al respecto del cual van a poder comprobar cómo variaría la probabilidad de encontrar empleo en la ocupación correspondiente según se modificara.

<sup>365</sup> El Observatorio para la innovación y la prospectiva del mercado de trabajo en Extremadura nos facilitó los datos según tramos de edad.

<sup>366</sup> El Observatorio utiliza la relación de niveles académicos para la intermediación laboral del SISPE.

Por ejemplo: 16 colocaciones de hombres en el nivel profesional 70 de la profesión 9601; o 5 colocaciones en el tramo de edad  $\geq 55$  y  $< 60$  en la profesión 1501; o 14 colocaciones en el nivel académico 55 de la profesión 2112.

- Denominador: número total de colocaciones para hombres o mujeres.  
Siguiendo con el ejemplo anterior, el número total de colocaciones con oferta de empleo de hombres ese mes fue 1182; el número total de colocaciones de hombres por edad 40 875; y el número total de colocaciones de hombres por nivel de estudios 40 724.

La valoración de la ocupabilidad total se realizó utilizando en el denominador el total de colocaciones para hombres y mujeres. En el ejemplo que utilizamos, 2403 colocaciones de hombres y mujeres con oferta de empleo; 66 804 de hombres y mujeres por edad; y 66 554 de hombres y mujeres por nivel de estudios<sup>367</sup>.

#### **4.1.3.1.2 La experiencia profesional**

La experiencia que se tiene en cuenta no es exclusivamente la laboral, se incluye también la experiencia proporcionada por trabajos no sujetos a relaciones laborales: prácticas que se ofrecen en la formación para el empleo, la formación profesional reglada y los estudios universitarios, así como los trabajos de voluntariado.

Las dos cuestiones fundamentales que abarca la valoración de la experiencia profesional son cómo se acredita y durante qué período se tiene en cuenta. La forma de acreditarla solo puede ser documentalmente, ya que, en otro caso, el demandante de empleo puede manifestar datos erróneos al ser entrevistado, lo que daría lugar, por una parte, a que el perfil recogido en el SISPE no se ajuste a la realidad y, por otra, a que los datos que tenga en cuenta el SPE para la realización de estudios y predicciones, así como para la programación y el diseño, conduzcan a conclusiones inadecuadas.

Los datos se recogen en la denominada Entrevista Ocupacional o de Clasificación Ocupacional, incluyendo, además de la experiencia, los personales, los formativos y los relativos a la búsqueda de empleo: ocupaciones, jornada, horario, salario, carnés profesionales, conocimientos específicos y de idiomas<sup>368</sup>.

La experiencia profesional se acredita mediante certificaciones o contratos<sup>369</sup>, tanto para el trabajo por cuenta ajena como para las prácticas no laborales (incluyendo el voluntariado), y, en el caso de alta de autónomo, el documento que acredite la

---

<sup>367</sup> Las diferencias en el número de colocaciones totales, según el Observatorio, se deben al registro de las mismas, que, en algunos casos no proporciona el dato o este no es correcto.

<sup>368</sup> Tal como exige el art. 28 LE. Incomprensiblemente, esta entrevista, como dijimos en su momento, no se incluye como un servicio en la CCSSNE.

<sup>369</sup> En última instancia, cualquier documento donde consten el nombre de la empresa, el período, la profesión y el nivel profesional, como, por ejemplo, la última nómina.



actividad realizada (IAE, alta o baja en Seguridad Social, cualquier otro oficial donde conste).

La segunda cuestión a tener en cuenta para valorar la experiencia es el período que debemos tomar, o sea, durante cuál se considera útil. La experiencia aporta una serie de aptitudes que, con el transcurso del tiempo, si no se refuerzan o se ponen en práctica, pierden su vigencia o reducen su valor. El antiguo INEM contaba la experiencia de los siete años anteriores a la inscripción, realizando una valoración global en la que todo el período tenía asignada la misma puntuación<sup>370</sup>. Consideramos que los últimos ochenta y cuatro meses es una buena referencia para tener en cuenta la experiencia profesional, ya que un lapso menor no consideraría experiencia reciente que aporta algunas de las aptitudes requeridas en la profesión, pero uno mayor quizá incluya otra que ya no sería útil.

No obstante, para valorar lo mejor posible la experiencia debemos ponderar su antigüedad. Por ello, diferenciamos las puntuaciones en cinco tramos: el primer año, el segundo, el tercero y cuarto, el quinto y sexto y el séptimo. El año más reciente podría alcanzar 1,20 puntos, es decir, 0,10 por mes; el segundo podría llegar hasta 1 punto; el tercero y cuarto 0,50 cada uno; el quinto y sexto 0,30 cada uno; y el año más antiguo 0,20 puntos. Esta puntuación, en todos los casos, se dividiría entre los 12 meses de cada año, para valorar los períodos inferiores al año. Los meses de experiencia constan en el historial profesional del demandante de empleo.

Ahora bien, esta forma de valorar la experiencia profesional es, en realidad, una manera de tener en cuenta la antigüedad, ya que, en la práctica, esa experiencia debería contar con otro tipo de valoración: excelente, muy buena, buena, regular, mala, muy mala. Para ello, las empresas deberían involucrarse en la emisión de certificados específicos. Ante la dificultad de hacerlo de esta manera, se opta por la valoración de la antigüedad en el desarrollo del puesto de trabajo.

Otro de los factores que debería certificarse, para hacer una valoración real y en profundidad de la experiencia, es el de las tareas que se han llevado a cabo y la promoción que pudiera haber realizado el trabajador. Pero, como acabamos de decir, se prevé, en el caso del mercado laboral español, una tarea prácticamente imposible.

El valor de la experiencia debería poder recalcularse mensualmente, para tener en cuenta solamente la que proceda en función del tiempo transcurrido<sup>371</sup>.

---

<sup>370</sup> Durante un tiempo se realizaba la denominada “Confirmación de la profesionalidad”, en la que se valoraban: experiencia, formación no reglada y disponibilidad general apreciada en la persona que se inscribía como demandante de empleo. Quizá debido al bajo valor que se obtenía para esta última, dejó de hacerse.

<sup>371</sup> Como hemos visto, existen herramientas informáticas que utilizan el *big data* para llevar a cabo procesos complejos y costosos desde el punto de vista de la inversión en tiempo, como los MPE, que podrían utilizarse para mantener actualizado el valor de la ocupabilidad.

#### **4.1.3.1.3 La formación**

La formación que debemos valorar para la ocupabilidad es tanto la reglada como la no reglada, diferenciando siempre entre la que resulta imprescindible para llevar a cabo una profesión y la que solamente está relacionada con ella. Es decir, si para el desempeño de una profesión se requiere una titulación, la persona no puede inscribirse como demandante en ella cuando no la tiene. Por lo tanto, las titulaciones obligatorias para esas profesiones no pueden valorarse en la ocupabilidad de las mismas.

La acreditación de la formación debe realizarse (en la Entrevista de Clasificación Ocupacional) mediante los títulos o diplomas correspondientes, o, en algún caso particular, mediante certificaciones y/o justificantes de pago de los mismos<sup>372</sup>.

Como decimos, vamos a valorar la formación, tanto reglada como no reglada, que esté relacionada con la profesión demandada. Esta relación, en el caso de la reglada, puede ser directa o indirecta, o sea, puede afectar a tareas de la profesión aportando unas aptitudes concretas, o puede ser más transversal y aportar aptitudes genéricas que se requerirían para desempeñar mejor la ocupación. El valor asignado debe ser distinto, porque la importancia de la formación en el primer caso es mayor que en el segundo. Nosotros entendemos que la formación reglada relacionada directamente debe valorarse con 2 puntos, mientras la no relacionada directamente valdría 1,40.

En cuanto a la formación no reglada, valoraremos la que está relacionada pues son enseñanzas concretas para determinadas profesiones, por lo que se trataría de dar una puntuación en función del tiempo de aprendizaje. En rigor, hablaríamos de la formación para el empleo proporcionada por los SPE tanto a trabajadores desempleados como ocupados, pero también habría que incluir la complementaria, es decir, otra formación recibida en ámbitos privados o fuera de los cauces de la primera (centros de formación privados, las propias empresas, la Universidad, centros de investigación, etc.).

La valoración de esta formación suele realizarse por horas cuando se tiene en cuenta para procesos selectivos, tanto en el ámbito público como el privado; a veces, se exige un número mínimo para ser tenida en cuenta<sup>373</sup>. Pero, dado que nosotros queremos valorar un conjunto de aptitudes encuadradas en las ocupaciones demandadas para la búsqueda de empleo, y que la formación complementaria, en determinados casos, no refleja las horas sino el período de impartición, utilizaremos el número de meses durante la que se recibió.

---

<sup>372</sup> En el primer caso, la formación en centros privados que no emiten diploma, o, en el segundo caso, el pago de las tasas por expedición de títulos de formación reglada.

<sup>373</sup> Por ejemplo, procesos en los que la formación inferior a 10 o 20 horas no se valora.

Para ello, cada 100 horas se tomarán como 1 mes de formación<sup>374</sup>. Además, agrupamos actividades formativas que, siendo de corta duración y estando relacionadas con la profesión demandada, pueden llegar a alcanzar ese límite y, por tanto, se pueden valorar para la ocupabilidad de las profesiones correspondientes<sup>375</sup>.

En el caso de que el historial profesional del demandante incluido en nuestra muestra no indique el número de horas en algún curso, decidimos, para no perjudicar la valoración, tomar un mes de duración; y ello porque puede tratarse de un error en la Entrevista de Clasificación Ocupacional, o de la documentación aportada por el demandante.

Ahora bien, como en el caso de la experiencia profesional, hay que preguntarse qué período de tiempo es el adecuado para considerar que la formación sigue siendo útil a la hora de demandar empleo y acceder a candidaturas para las empresas que las soliciten en el SPE.

Recurriendo de nuevo al antiguo INEM, la “Confirmación de la profesionalidad” requería la valoración de la formación para el empleo adquirida en los últimos cuatro años. No obstante, se trata de un período que puede ampliarse o reducirse a criterio de quien tiene que valorar; nosotros entendemos que se acomoda mejor a nuestra valoración de la ocupabilidad para una profesión demandada el lapso de los últimos cinco años. Hay que tener en cuenta, como en el caso de la experiencia profesional, que una formación demasiado antigua, si no se han puesto en práctica las aptitudes adquiridas en el curso o estas han quedado obsoletas, pierde valor para la profesión; con un período demasiado corto, quedamos fuera de la valoración algunos cursos que, por sus características, puedan seguir siendo útiles, a pesar de no haber conseguido empleo en la profesión correspondiente. Actualmente, cinco años es la duración de un grado universitario más el máster, por lo que entendemos que el período aconsejable a considerar es el de los últimos sesenta meses.

Como para la experiencia profesional, hemos de ponderar la formación en función de su antigüedad, ya que su valor disminuirá con el transcurso del tiempo; nosotros utilizamos la siguiente puntuación: la formación del primer año a tener en cuenta se valoraría a 0,02 puntos por mes (0,24 puntos en total); el segundo y tercer año 0,01 puntos por mes (0,24 puntos para los dos años completos); el cuarto y quinto año 0,005 puntos por mes (0,12 puntos en total).

De esta forma, la puntuación máxima en formación no reglada sería 0,60 puntos y 4 para el conjunto de la formación. Este valor, como en el caso de la experiencia

---

<sup>374</sup> Normalmente, los cursos de formación para el empleo se desarrollan de 9 a 14 horas cada día, por lo que a la semana se imparten 25 horas, que para las 4 semanas del mes suponen 100 horas.

<sup>375</sup> Es el caso de la formación complementaria obtenida en la escuela oficial de idiomas cuando no se ha terminado titulando, algunas asignaturas opcionales en estudios universitarios o seminarios y talleres en centros privados. También puede ocurrir con determinados másteres.

profesional, debería poder recalcularse mensualmente, para tener en cuenta solamente la que proceda en función del tiempo transcurrido.

#### **4.1.3.1.4 Ocupabilidad de la demanda**

El valor que alcance la ocupabilidad de la demanda se obtiene sumando los de las profesiones, calculados tal como hemos indicado anteriormente. Así, en el caso de que el demandante solo solicite empleo para una profesión, el valor de la ocupabilidad para esta será el de la demanda. Cuantas más profesiones incluya en su búsqueda de empleo más ocupable será, pues el conjunto de aptitudes que presenta se puede aplicar a un abanico más amplio de puestos de trabajo, es decir, la probabilidad de que el SPE tenga en cuenta esa demanda en ofertas de empleo aumenta.

Se podría optar por utilizar un valor medio de las distintas ocupabilidades parciales (de cada profesión), pero entendemos que no reflejaría la situación del demandante de empleo con tanta exactitud, ya que para unas ocupaciones el valor sería más elevado del real e inferior para otras. Además, hay que tener en cuenta que valoramos la ocupabilidad como parte de la empleabilidad, que está formada también por la disponibilidad, en la que podríamos incluir el número de profesiones demandadas: a mayor disponibilidad es más probable que el demandante utilice más profesiones en su búsqueda de empleo, por lo que creemos que se refuerza nuestra propuesta de sumar las ocupabilidades parciales.

Siguiendo a Román & Centella (2016, pág. 63), la fórmula para valorar la ocupabilidad de la demanda es:  $O_t = \sum O_p$ , donde  $O_t$  es la ocupabilidad total (de la demanda de empleo) y  $O_p$  es la ocupabilidad parcial (de cada una de las profesiones demandadas). Dado que el valor de la ocupabilidad parcial puede alcanzar, como máximo, 4, el de la total podría llegar a 24, pues el número de ocupaciones demandadas varía desde una hasta seis.

Este sistema permite al orientador profesional tener en cuenta tanto la ocupabilidad de la profesión como de la demanda, observando cómo influye cada una en la empleabilidad, lo que se puede considerar fundamental a la hora de crear los itinerarios personales e individualizados.

#### **4.1.3.2 DISPONIBILIDAD**

La valoración de la disponibilidad pretende, en primer lugar, distinguir entre quienes buscan empleo y quienes no. En principio, esta diferenciación no debería producirse, puesto que nuestra investigación se ha centrado en quienes constan como demandantes de empleo, es decir, si no eran tales no se les ofrecía el cuestionario. Sin embargo, la realidad es que en los SPE hay demandantes de empleo que no buscan

trabajo, situación motivada, fundamentalmente, por la percepción de prestaciones y la obtención de determinados beneficios (rebajas en precios, acceso a ayudas asistenciales, facilitar el pago de medicamentos o su no obligatoriedad, etc.).

Dado que llevamos a cabo una valoración previa en el momento de la inscripción, diferenciamos a quienes demandan empleo entre personas que manifiestan no buscarlo, cuyos cuestionarios no se valoran para nuestra investigación, y las que aseguran buscarlo, a quienes continuamos valorando la encuesta.

Las personas del primer grupo (no buscan empleo) no serían atendidas en el servicio de orientación posteriormente, pues no tiene sentido invertir recursos en ayudar a buscar trabajo a quien no quiere trabajar; otra cuestión sería el tratamiento que habría que dar a este tipo de demandas de empleo “ficticias”. En estos casos, la disponibilidad para la búsqueda de empleo es nula (en esos momentos), consideramos que estas personas no son empleables a través del SPE.

La primera pregunta del cuestionario plantea este asunto de la siguiente manera: *¿Para qué quiere la tarjeta de demanda?*, ofreciendo cuatro alternativas<sup>376</sup>:

- a) *Porque me la exigen para cobrar alguna prestación o ayuda.*
- b) *Porque me la exigen para pagar menos por algún servicio.*
- c) *Porque la necesito para hacer algunos trámites en sitios distintos del Servicio de Empleo.*
- d) *Para buscar trabajo.*

Las tres primeras recogen distintas utilidades que se dan a la inscripción como demandante en el SPE:

- Como requisito para acceder a prestaciones por desempleo u otras ayudas de tipo social, como el IMV o la Renta Extremeña Garantizada, en cuyo caso se exige, además, que la inscripción sea como demandante de empleo<sup>377</sup>.
- Como requisito para que el beneficiario de una ayuda social mantenga el derecho, como, por ejemplo, la inscripción de hijos o cónyuge.
- Como requisito exigido por otras administraciones, empresas de servicios e incluso tiendas o equipos de fútbol: ayudas del bono–bus o comedor social, exención de tasas para oposiciones o en institutos, rebajas en los precios de productos y conciertos, abonos para partidos de fútbol u opción de fraccionar su pago, etc.

---

<sup>376</sup> Esta pregunta se hace en el momento de la inscripción en el SPE. No es el caso de las agencias privadas de colocación o ETT, donde solamente acuden quienes buscan trabajo.

<sup>377</sup> Si no se demanda empleo no se percibe, con lo que nos encontramos con la paradoja antes indicada: personas demandantes de empleo que no buscan trabajo.

La inscripción en el SPE puede realizarse como: demandante de empleo, demandante de servicios previos al empleo o demandante de otros servicios (distintos del empleo). Esta última opción es la que correspondería a todas aquellas personas que no buscan empleo ni ningún servicio relacionado con él (formación, orientación, etc.), pero en muchas ocasiones se exige que la inscripción sea como demandante de empleo solamente a los efectos de que “parezca” que el programa en cuestión va dirigido a personas que buscan trabajo y no lo encuentran.

Todos los casos recogidos en las respuestas *a)*, *b)* y *c)* se consideran de disponibilidad nula (valor cero) y, por tanto, la empleabilidad también. Solamente la respuesta *d)* permite seguir con la valoración del cuestionario.

La respuesta a cada una de las seis preguntas sobre disponibilidad debe ser única. En esta primera, la persona encuestada podría marcar más de una, pues está inscrita para cobrar una prestación y hacer trámites. En cualquier caso, si no se elige la opción *d)* la disponibilidad se considera nula.

En segundo lugar, tras la diferenciación de usuarios, nuestra valoración pretende conocer los motivos por los que la persona busca empleo: económicos, personales o ambos (Blanch, 1990, pág. 238). Al orientador profesional que atienda luego al demandante le será muy útil contar con esta información, pues las expectativas que del SPE pueda tener variarán sustancialmente. Entendemos que la disponibilidad será mayor si lo que lleva a la persona a buscar empleo son tanto motivos económicos como personales; mientras que si solo es uno de ellos será menor. Es decir, el esfuerzo de búsqueda aumentará a través de dedicar más tiempo a ella –“extensividad”– o utilizar más métodos –“intensidad”– (Osorno, 2003).

La segunda pregunta: *Si busca empleo, ¿cuál es el motivo?*, trata de valorar esta faceta de la disponibilidad. Además de las tres opciones mencionadas (*a) Por necesidad económica, b) Por necesidad personal, c) Por los dos anteriores*) se ha incluido una respuesta de control sobre la primera pregunta: *d) Para cobrar la ayuda*; es decir, personas que contestaron *Para buscar trabajo* a la primera pregunta (respuesta *d)*) solamente porque es lo que entendían que debía responderse, pero que, en realidad, no buscaban empleo. Si la persona eligió dicha opción, entendemos que la disponibilidad y la empleabilidad son nulas y no se continúa valorando el cuestionario.

Por tanto, la respuesta elegida para esta segunda pregunta por la persona encuestada solo puede ser una.

Debemos en este momento resaltar que es posible encontrar un sesgo hacia las respuestas que el demandante supone “esperadas” por rellenar el cuestionario en el mismo SPE; por tanto, los valores de la disponibilidad podrían ser, en la práctica, menores a los obtenidos para algunos casos de la muestra.

En tercer lugar, el cuestionario nos permite valorar cuatro clases de disponibilidad: geográfica, jornada, horario y salario. Para cada una de ellas se hace una pregunta, que ofrece cinco posibles respuestas, y el valor que se obtiene, como en la pregunta anterior, ofrece información sobre el esfuerzo de búsqueda, que puede ser analizada posteriormente por el servicio de orientación profesional relacionando los métodos de búsqueda con la valoración de cada clase de disponibilidad.

Asimismo, la orientación partirá de los datos sobre la intensidad de la búsqueda de empleo, es decir, el empeño que la persona pone para buscar y aceptar un trabajo bajo determinadas condiciones, lo que, como hemos adelantado hace un momento, está directamente relacionado con el motivo de la búsqueda de empleo que indicó en la segunda pregunta; es de suponer que a mayor necesidad mayor intensidad de búsqueda y también mayor flexibilidad para adaptarse a lo que el mercado laboral requiere (con el riesgo de verse obligada a aceptar condiciones que pueden considerarse inadmisibles)<sup>378</sup>.

Cada una de las cuatro preguntas finales se utilizan, por tanto, para valorar una clase de disponibilidad, y las cinco respuestas se ofrecen de menor a mayor valor en la misma, especificando que el supuesto es para aceptar la oferta de trabajo concreta, no solamente para buscar empleo. La respuesta ha de ser única, pues cada opción, excepto la primera, incluye a la anterior.

La tercera pregunta mide la disponibilidad geográfica: *¿Estaría disponible para desplazarse a trabajar?*, es decir, indagamos sobre el ámbito geográfico en el que la persona está dispuesta a trabajar; queremos saber cuál sería el límite territorial dentro del que aceptaría una oferta de empleo. Las opciones abarcan todas las posibilidades, de menor a mayor ámbito<sup>379</sup>:

- a) *No, solo aceptaría ofertas de empleo para mi ciudad.*
- b) *Sí, aunque solo para la distancia que fuera obligatoria por el cobro de la ayuda.*
- c) *Sí, aunque solo aceptaría ofertas de empleo para cualquier lugar de Extremadura.*
- d) *Sí, aunque solo aceptaría ofertas de empleo para ciudades de España.*
- e) *Sí, aceptaría ofertas de empleo para cualquier lugar nacional o internacional.*

La cuarta pregunta pretende valorar la disponibilidad para la jornada de trabajo: *¿Qué jornada de trabajo aceptaría?*, ofreciendo cinco respuestas ordenadas de menor a mayor amplitud y flexibilidad:

- a) *Solo me interesarían ofertas de empleo para trabajar uno o dos días a la semana.*

---

<sup>378</sup> Ver los trabajos que hemos mencionado anteriormente de García G. (1994), Blanco & Picazo (1996), Izquierdo (2012) o Rondón y otros (2017).

<sup>379</sup> Como hemos indicado, de menor a mayor disponibilidad.

- b) *Solo me interesarían ofertas de empleo para trabajar uno, dos, tres o cuatro días a la semana.*
- c) *Solo me interesarían ofertas de empleo para trabajar algunas horas todos los días laborables.*
- d) *Solo me interesarían ofertas de empleo para trabajar todas las horas que correspondan legalmente todos los días laborables (jornada a tiempo completo).*
- e) *Aceptaría ofertas de empleo con cualquier jornada laboral.*

Es decir, de menor a mayor número de días para los que se aceptaría una oferta de trabajo y, en el caso de las respuestas c) y d), diferenciando entre jornada parcial y jornada completa, con el fin de precisar la intensidad de búsqueda; la última recoge la disponibilidad total para aceptar ofertas según la jornada de trabajo.

La quinta pregunta indaga sobre la disponibilidad de horario: *¿Qué horario de trabajo aceptaría?* Las respuestas se ofrecen también de menor a mayor amplitud:

- a) *Aceptaría ofertas de empleo solo cuando la empresa me conceda el horario que a mí me interese.*
- b) *Aceptaría ofertas de empleo solo si el horario es por la mañana.*
- c) *Aceptaría ofertas de empleo solo si el horario es por la tarde.*
- d) *Aceptaría ofertas de empleo solo si el horario es por la mañana y por la tarde.*
- e) *Aceptaría ofertas de empleo con cualquier horario.*

Entendemos que la diferencia entre horario de mañana o de tarde radica en que el de mañana ha de valorarse un poco menos porque es el que se suele pedir en mayor medida (para trabajos en la Administración Pública), y el de tarde supone tener que adaptarse, en la mayoría de los casos, a un salario menor, por lo que esta opción sería la de quienes tienen dificultades de conciliación, pero aun así quieren y/o necesitan trabajar.

Por su parte, la diferencia entre las opciones de aceptar ofertas cuando el horario es por la mañana y por la tarde o con cualquier horario también nos precisa la intensidad de búsqueda, por lo que otorgamos más valor a la última.

En cuanto a los trabajos a turnos o nocturnos, no los hemos incluido entre las opciones porque se trata de horarios muy concretos, regulados específicamente por el Estatuto de los Trabajadores dadas las especialidades que presentan en cuanto a salud laboral<sup>380</sup>.

La disponibilidad salarial se valora en la sexta pregunta: *¿Qué salario le interesa para buscar empleo?* Las respuestas se ordenan, como en los casos anteriores, de menor

---

<sup>380</sup> Estas opciones podrían tenerse en cuenta a la hora de hacer la valoración definitiva de la empleabilidad.



a mayor disponibilidad, entendiendo que cuanto menos exigente sea la persona a la hora de aceptar el salario que le ofrezcan, mayor será:

- a) Aceptaría ofertas de empleo solo si la empresa me concede el salario que yo pida.*
- b) Aceptaría ofertas de empleo solo si el salario es superior al convenio colectivo del sector.*
- c) Aceptaría ofertas de empleo solo a partir del salario que imponga el convenio colectivo del sector.*
- d) Aceptaría ofertas de empleo a partir del salario mínimo interprofesional.*
- e) Aceptaría ofertas de empleo para cualquier salario que fuese legal.*

En cuanto a la última opción, por diferencia con la anterior, nos referimos a ofertas de contratación a tiempo parcial en las que el salario neto sería inferior al SMI a jornada completa, o a los siguientes trabajos:

- En régimen de colaboración social: arts. 272, 279 y 299 LGSS; el RD 1445/1982 modificado por el RD 1809/1986, reguló estos trabajos hasta el 30/9/2021, cuando fue derogado por el RD 818/2021.
- Los acogidos a algún programa de fomento de empleo que permita la sustitución de trabajadores en formación por perceptores de prestaciones o compatibilizar prestaciones por desempleo y trabajo: art. 282 LGSS, puntos 2 y 3, respectivamente.

Las expresiones utilizadas para que las respuestas fueran perfectamente entendidas por los demandantes de empleo se eligieron cuidadosamente a la hora de elaborar el cuestionario, que, como ya se anotó, fue revisado y probado por el servicio de orientación profesional del Centro de Empleo de Badajoz II (SEXPE). Las personas usuarias suelen utilizar expresiones como “cualquier”, “solo” o “aunque” cuando acuden al Centro y son entrevistadas, bien para la inscripción o la clasificación ocupacional, bien para la propia orientación profesional.

La forma de tratar y puntuar el cuestionario para la disponibilidad fue la siguiente:

- 1º. Separamos los cuestionarios con disponibilidad nula, es decir, cuando su valor era cero, lo que se producía con las siguientes respuestas:
  - 1) Primera pregunta: *a)*, *b)* o *c)*.
  - 2) Segunda pregunta: *d)*.
- 2º. La respuesta *d)* a la primera pregunta permitía continuar valorando el cuestionario, no se otorgaba ninguna puntuación.
- 3º. Las respuestas *a)* y *b)* a la segunda pregunta se valoraban con 0,10 puntos cada una; la *c)* con 0,20.

4º. Cada una de las cinco respuestas ofrecidas para las distintas clases de disponibilidad, preguntas de la tercera a la sexta, se puntuaba así: 0,00 la *a*); 0,05 la *b*); 0,10 la *c*); 0,15 la *d*) y 0,20 la *e*).

- 1) Con la respuesta *a*) considerábamos que esa clase de disponibilidad era nula.
- 2) Las respuestas *b*), *c*) y *d*) nos ofrecían la posibilidad de graduar las distintas clases de disponibilidad y establecer tipos de disponibilidad general: baja, media y alta, respectivamente. Esta graduación y tipología brindan al servicio de orientación profesional una información valiosa para acometer la tarea de diagnosticar individualmente a la persona usuaria del mismo<sup>381</sup>.
- 3) Con la respuesta *e*) considerábamos que la disponibilidad de esa clase era plena para incorporarse a puestos de trabajo en varios ámbitos geográficos y aceptar ofertas de empleo para cualquier jornada, horario y salario legales.

5º. En el caso de que todas las clases de disponibilidad fuesen nulas, el cuestionario se valoró con la puntuación de la segunda pregunta: 0,10 o 0,20.

6º. Con la valoración total obtuvimos una puntuación que nos sirvió para diferenciar distintos tipos de disponibilidad:

- 1) Disponibilidad nula: valor 0.
- 2) Disponibilidad baja: mayor que 0 y hasta 0,45.
- 3) Disponibilidad media baja: desde 0,50 hasta 0,65.
- 4) Disponibilidad media alta: desde 0,70 hasta 0,85.
- 5) Disponibilidad alta: desde 0,90 hasta 0,95.
- 6) Disponibilidad muy alta (plena disponibilidad): 1,00.

O sea, la disponibilidad total toma el valor de la suma obtenida en todas las preguntas valoradas. Dentro de los tipos especificados, la diferenciación en la disponibilidad media se debe a que suele ser donde mayor número de encuestados encontramos (Román & Centella, 2018, pág. 58), por lo que nos interesa analizar los resultados distinguiendo entre quienes están más cerca de la disponibilidad baja y de quienes lo están de la alta.

Por tanto, con nuestra investigación podremos averiguar la disponibilidad total que presentan los demandantes de empleo cuando acuden a inscribirse al SPE, así como las cuatro clases de disponibilidad referidas al ámbito geográfico, la jornada, el horario y el salario. Con esta información, como en el caso de la ocupabilidad, se podrían confeccionar mapas de disponibilidad, como complemento de los de empleabilidad.

---

<sup>381</sup> Para la valoración definitiva en este servicio, se puede decidir valorar de forma distinta cada clase de disponibilidad o añadir alguna otra, más específica (Alonso M. A., 2004) y (Alujas, 2004).

### 4.1.3.3 EMPLEABILIDAD

Una vez obtenidos los valores de la ocupabilidad y la disponibilidad, calculamos la empleabilidad multiplicando ambos factores. El valor máximo que puede alcanzar es 24, pues la ocupabilidad de cada profesión demandada puede llegar hasta 4 puntos y se permite demandar un total de seis, mientras la disponibilidad oscila desde 0 hasta 1.

La disponibilidad nula provoca que la empleabilidad también lo sea, es decir, valga 0; pero aun teniendo disponibilidad para buscar activamente empleo, la ocupabilidad puede valer 0, con lo que la empleabilidad también sería nula para el SPE. En el primer caso, como ya hemos dicho, encontramos personas que no son empleables para el SPE por no buscar trabajo; en el segundo, aunque la persona esté disponible para buscarlo, no es empleable para el SPE porque la situación del mercado laboral en las profesiones demandadas, su formación y su experiencia, en total, valen 0, es decir, el mercado no tiene hueco para esas profesiones y el demandante no acredita la formación mínima ni la experiencia que puedan ayudarle a mejorar su empleabilidad.

Finalmente, la empleabilidad alcanza un valor que sirve al SPE para:

- En el caso de la evaluación previa, facilitar la labor del servicio de orientación profesional, aportando una base sólida para realizar el diagnóstico individualizado y personal, y permitir que se realice una valoración más amplia, incidiendo en el estudio de los factores en que la persona necesita mejorar o en los que la necesidad de mejora es más urgente.
- Saber si las medidas de PAE son efectivas, obteniendo el nuevo valor de la empleabilidad tras su aplicación y comprobando si aumentó, no varió o disminuyó.
- Conocer a qué colectivos deben dirigirse las medidas y cuáles de estas son las apropiadas:
  - En función del valor de la empleabilidad, deberían fijarse objetivos de PAE para quienes necesiten mejorarlo.
  - Además del valor total, sería conveniente fijarse en los que aporten la ocupabilidad, la disponibilidad, y, dentro de la primera, la situación del mercado laboral, la formación y la experiencia.
  - Así, quizá el reparto de fondos pudiera realizarse de forma que se actúe sobre más colectivos, en función de la empleabilidad, aunque diseñando nuevas medidas adaptadas a ellos e invirtiendo menos en actuaciones dirigidas a grupos genéricos, como personas discapacitadas, jóvenes hasta 29 años, personas mayores de 45 años, parados de larga o muy larga duración, etc., que, en la práctica, están compuestos por diversos conjuntos de personas con particularidades específicas.

En definitiva, el valor previo de la empleabilidad en el SPE puede servir de guía para plantear el tratamiento que debe aplicarse a la persona demandante de empleo. El primero y más importante, un diseño de itinerario individual y personalizado de empleo teniendo en cuenta, tal como nos indica la LE (art. 28.1) el perfil profesional, las competencias profesionales, las necesidades y expectativas de la persona, “junto a la situación del mercado de trabajo y a criterios vinculados con la percepción de prestaciones, la pertenencia a colectivos definidos como prioritarios y aquellos que se determinen en el marco del Sistema Nacional de Empleo”.

#### 4.1.3.4 VARIABLES

Las variables que hemos utilizado para obtener y analizar los resultados derivados de los cuestionarios se relacionan en el Anexo III. Las sociodemográficas con las que queríamos trabajar eran las de lugar, sexo, edad y nivel académico (*Nivacad*). Para las primeras creamos las correspondientes a: el Centro de Empleo de inscripción (*Cempleo*), la localidad de residencia (*Loc*) y el Código Postal (*Codpost*). La intención era comprobar si existían diferencias significativas entre estos ámbitos geográficos. En el último caso, no solo porque Badajoz se puede analizar por distritos, sino también porque algunas localidades utilizan un código único, pero tienen distinto código postal, lo que permite estudiarlas independientemente.

La codificación de *Cempleo* es la que recoge el SISPE, la de *Loc* viene establecida por el INE, y la de *Codpost* por el servicio de correos estatal. Las otras tres variables sociodemográficas que utilizamos se han definido de la siguiente manera:

- *Sexo*: se identificó con 1 a los hombres y con 2 a las mujeres.
- *Edad*: se crearon cinco colectivos, representativos en materia de PAE:
  - <25.
  - 25-29.
  - 30-44.
  - 45-54.
  - >55.
- *Nivacad*: se tuvieron en cuenta los once niveles generales del SISPE:
  - <Primarios.
  - Primarios.
  - >Primarios sin título.
  - EGB/ESO.
  - Bachiller.
  - FPI/Grado Medio.
  - FPII/Grado Superior.
  - Diplomado Universitario.

- Licenciado Universitario.
- Graduado Universitario.
- Máster Universitario.

Las variables para tener en cuenta la situación como demandante de empleo en el estudio y análisis de los resultados permitían comprobar la existencia de posibles diferencias en la empleabilidad, según el tiempo de permanencia como demandante de empleo (*Finscrip*, fecha de inscripción como desempleado), la situación laboral como desempleado u ocupado (*Sitlab*, que ofrece dos opciones: *Trabajo*, *Desempleo*), las condiciones de parado de larga duración (*Plid*, con dos opciones: *PLD*, *No PLD*) o receptor de prestaciones por desempleo (*Perc*, dividiendo los casos entre *Percibe* y *No percibe*), si el demandante realmente busca empleo o se inscribió para otras cuestiones (*Busca*, distinguiendo entre *Busca empleo* y *Otros servicios*)<sup>382</sup> y, en el primer caso, el motivo de la búsqueda (*Motbusca*). Esta última variable ofrecía tres respuestas posibles: *Económicos o personales*, *Económicos y personales*, *No busca empleo* (tal como se recogía en el cuestionario).

Para el análisis concreto de la disponibilidad, establecimos una variable por cada clase y otras dos en la total:

- Las cuatro clases de disponibilidad: geográfica (*Disgeo*), de jornada (*Disjor*), de horario (*Dishor*) y de salario (*Dissal*), se configuraron con cinco posibles resultados (tipología): *Nula*, *Baja*, *Media*, *Alta* y *Muy alta*.
- La disponibilidad total (*Distotal*) aportaba el valor alcanzado según la puntuación del cuestionario, que nos permitió distinguir seis tipos de disponibilidad (*Tipodis*): *No disponible*, *Baja*, *Media-baja*, *Media-alta*, *Alta* y *Muy alta*.

El análisis de la ocupabilidad y la empleabilidad pretendía incluir el estudio concreto de las posibles diferencias en cada uno de los sexos, es decir, observar posibles particularidades en el colectivo de las mujeres por una parte y el de los hombres por otra. Para ello, se crearon las variables *Ocsexo* y *Empsexo*: valor de ocupabilidad y empleabilidad, respectivamente, calculado con los datos del colectivo concreto.

Sin olvidar, como no podía ser de otra forma, el análisis del conjunto, en el que estudiaríamos las diferencias entre hombres y mujeres con los valores globales. Para ello se trabajó con las variables *Octotal* y *Emptotal*: valor de ocupabilidad y empleabilidad, respectivamente, teniendo en cuenta los datos de todos los cuestionarios.

Para una lectura más cómoda, concretar los resultados y, en parte, facilitar el análisis, dada la diversidad de valores con los que trabajábamos, se crearon nuevas

---

<sup>382</sup> Como hemos indicado, si la persona no busca empleo su empleabilidad es nula, por lo que no entraría a formar parte del estudio con la totalidad de las variables.

variables con la recodificación de estas cuatro últimas: *Ocsexorec*, *Empsexorec*, *Octotalrec* y *Emptotalrec*, diferenciando siete tramos:

- 0,00.
- >0,00-0,25.
- >0,25-0,50.
- >0,50-1.
- >1,00-1,50.
- >1,50-2,50.
- >2,50.

En el caso concreto de la ocupabilidad, a fin de poder valorar los tres factores que la componen, se crearon las siguientes variables: *Merclab*, valoración de la situación del mercado laboral; *Exper*, valoración de la experiencia profesional; *Form*, valoración de la formación. Para el estudio de los resultados, se recodificaron, dando lugar a otras tres:

- *Mercrec*: valoración de la situación del mercado laboral, con la siguiente recodificación: 0,00; >0,00-0,19; 0,20-0,49; 0,50-0,99; Desde 1,00.
- *Exprec*: valoración de la experiencia profesional, con la siguiente recodificación: 0,00; >0,00-0,49; 0,5-0,99; Desde 1,00.
- *Formrec*: valoración de la formación, con la siguiente recodificación: 0,00; >0,00-0,99; 1,00-3,99; Desde 4,00.

## 4.2 MUESTRA

El número total de cuestionarios válidos recogidos asciende a 892: 523 de mujeres (58,63%) y 369 de hombres (41,37%). Por provincias, Badajoz aporta 630 (el 70,63%), de los cuales, 378 son de mujeres (60,00%) y 252 de hombres (40,00%); Cáceres 262 (el 29,37%): 145 de mujeres (55,34%) y 117 de hombres (44,66%). La distribución por edad es la siguiente:

Nº Cuestionarios por edad

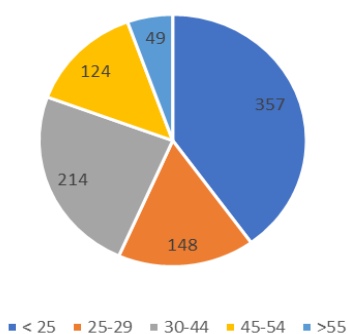


Gráfico 1: Número de cuestionarios recogidos por tramos de edad (elaboración propia).

Un 40,02% de personas menores de 25 años, el 16,59% de 25 a 29, el 23,99% de 30 a 44, el 13,90% de 45 a 54 y el 5,49% de cincuenta y cinco en adelante.

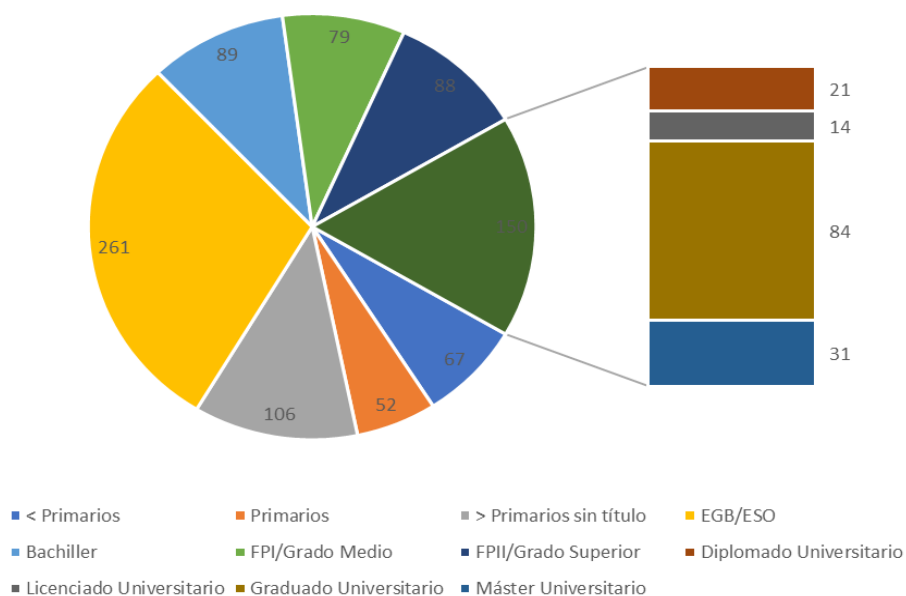
Por nivel de estudios (*Gráfico 2*), los porcentajes son:

<Primarios: 7,51%.	Primarios: 5,83%.	>Primarios s/t: 11,88%.
EGB/ESO: 29,26%.	Bachiller: 9,98%.	FPI/GM: 8,86%.
FPII/GS: 9,86%.	Diplomado: 2,35%.	Licenciado: 1,57%.
Graduado: 9,42%.	Máster: 3,48%.	

Las personas con estudios inferiores a obligatorios representan el 25,22%, con los obligatorios, el 29,26%; por tanto, un 54,50% de las personas encuestadas no superan la ESO o, en su caso, la EGB.

En estudios posobligatorios, el 9,98% han titulado en bachiller y un 18,72% aportan nivel de formación profesional, destacando que hay más cuestionarios de quienes tienen el nivel superior. Los estudios universitarios alcanzan el 16,82% del total.

Nº Cuestionarios por nivel de estudios



*Gráfico 2: Número de cuestionarios recogidos por nivel de estudios (elaboración propia).*

Por situación laboral, solo se recogieron 35 cuestionarios de personas que estaban ocupadas (demandaban otro empleo), es decir, el 3,92% sobre el total. El otro 93,08% corresponde a personas desempleadas (857 cuestionarios). El 10,09% fue aportado por personas paradas de larga duración (90 cuestionarios), por tanto, un 89,91% (802 cuestionarios) no llevaban inscritas un año ininterrumpidamente. Teniendo en cuenta las prestaciones por desempleo, 281 cuestionarios corresponden a personas que perciben (31,50%), 611 a quienes no cobran (69,50%).

De los 41 centros de empleo de la CA, finalmente colaboraron 18, aunque, como podemos observar en el *Gráfico 3*, algunos con un número de cuestionarios demasiado bajo. Siguiendo el orden de los códigos identificativos, el número de cuestionarios recogidos por centro es<sup>383</sup>:

1. En la provincia de Badajoz:

- Azuaga (0601410): 11 –el 1,23%–.
- Badajoz Urbana I (0601510): 65 –el 7,29%–.
- Badajoz Comarcal –Urbana III– (0601515): 34 –el 3,81%–.
- Badajoz Urbana II (0601520): 256 –el 28,70%–.
- Barcarrota (0601610): 26 –el 2,92%–.
- Campanario (0602810): 15 –el 1,68%–.
- Jerez de los Caballeros (0607010): 58 –el 6,50%–.
- Llerena (0607410): 54 –el 6,06%–.
- Olivenza (0609510): 82 –el 9,19%–<sup>384</sup>.
- Zafra (615810): 29 –el 3,25%–.

2. En la provincia de Cáceres:

- Cáceres Urbana (1003710): 11 –el 1,23%–.
- Casar de Palomero (1005010): 8 –el 0,90%–.
- Coria (1006710): 46 –el 5,16%–.
- Jaráiz de la Vera (1010410): 21 –el 2,35%–.
- Miajadas (1012110): 16 –el 1,79%–.
- Plasencia (1014810): 60 –el 6,73%–.
- Trujillo (1019510): 8 –el 0,90%–<sup>385</sup>.
- Valencia de Alcántara (1020310): 92 –el 10,31%–.

---

<sup>383</sup> Se indican los códigos numéricos asignados a cada Centro, ya que se van a utilizar para el estudio de los datos. En el Anexo VII se incluye una tabla con los códigos para consultas posteriores.

<sup>384</sup> El cuestionario nº 338 se recogió en este Centro de Empleo, pero la localidad de domicilio que hizo constar la persona encuestada era Puebla de Obando (código de localidad 06107), en el ámbito del Centro de Empleo de Albuquerque, que, sin embargo, no recogió ningún cuestionario.

<sup>385</sup> Los cuestionarios nº 301, 302 y 303 se recogieron en este Centro de Empleo, pero la localidad de domicilio que hicieron constar las personas encuestadas era Cañamero (código de localidad 10044), en el ámbito del Centro de Empleo de Cañamero, que, sin embargo, no recogió ningún cuestionario.



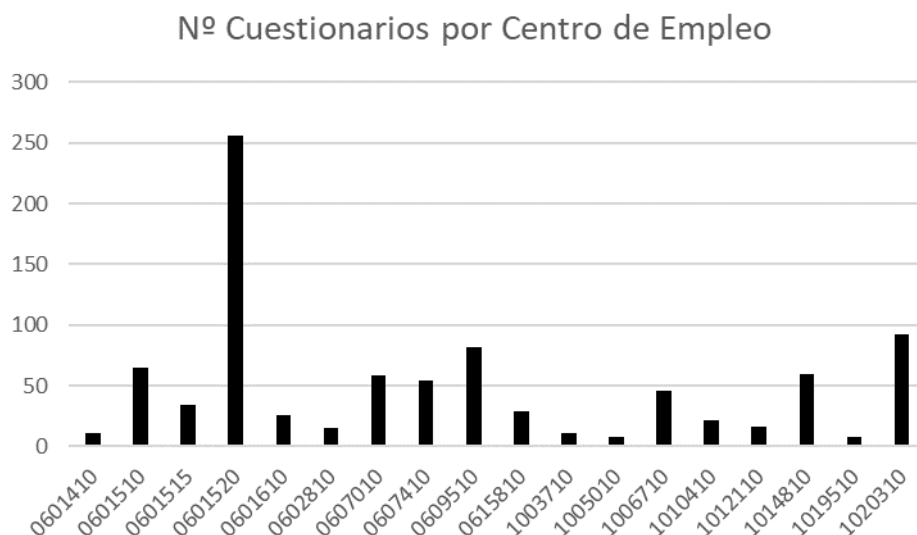


Gráfico 3: Número de cuestionarios recogidos por Centro de Empleo (elaboración propia).

También hemos trabajado con códigos de localidades (Ver Anexo VIII), cada una de las cuales está adscrita a un Centro de Empleo, y con códigos postales, pero, dada la cantidad de identificadores, proporcionaremos los datos concretos a la hora de realizar el estudio.

Por último, en materia de disponibilidad para la búsqueda de empleo, debemos resaltar que 145 cuestionarios (el 16,26%) corresponden a personas que no buscaban trabajo en esos momentos (disponibilidad nula): 69 hombres (47,59%) y 76 mujeres (52,41%).

### 4.3 RESULTADOS PARA LOS TRES CONCEPTOS

Antes de estudiar los datos obtenidos, debemos recordar que hemos realizado 2 tipos de valoraciones en ocupabilidad: una por cada sexo independientemente y otra total, con los datos de ambos sexos conjuntamente. La primera tiene por objeto analizar en profundidad las diferencias que puedan observarse entre los hombres y entre las mujeres, en función de distintas variables. Así pues, trabajaremos también los datos de la empleabilidad desde ambas perspectivas.

En la *Tabla 1* se ofrecen las medias y medianas de las distintas valoraciones, mientras en la *Tabla 2* aportamos los valores de la media y la mediana de cada provincia. En ambos casos, desagregamos por sexo.

MEDIAS Y MEDIANAS DE LAS VALORACIONES DE EMPLEABILIDAD						
CONCEPTOS		DISPONIBILIDAD	OCUPABILIDAD		EMPLEABILIDAD	
			SEXO	TOTAL	SEXO	TOTAL
MEDIA	Mujer	0,6382	0,5473	0,5263	0,4162	0,4004
	Hombre	0,6224	0,3932	0,3842	0,3037	0,2967
	Global	0,6317	0,4835	0,4675	0,3696	0,3575
MEDIANA	Mujer	0,70	0,2812	0,2476	0,1185	0,1679
	Hombre	0,75	0,1494	0,1376	0,2967	0,1108
	Global	0,75	0,2280	0,1961	0,3575	0,1402

Tabla 1: Media mediana de las valoraciones efectuadas en la investigación, total y por sexo (elaboración propia).

MEDIAS Y MEDIANAS DE LAS VALORACIONES DE EMPLEABILIDAD POR PROVINCIA							
CONCEPTOS		DISPONIBILIDAD	OCUPABILIDAD		EMPLEABILIDAD		
			SEXO	TOTAL	SEXO	TOTAL	
MEDIA	BADAJOZ	Mujer	0,6351	0,5926	0,5716	0,4472	0,4311
		Hombre	0,6226	0,3984	0,3894	0,3053	0,2981
		Global	0,6301	0,5149	0,4987	0,3905	0,3779
	CÁCERES	Mujer	0,6466	0,4291	0,4081	0,3353	0,3201
		Hombre	0,6218	0,3820	0,3730	0,3001	0,2939
		Global	0,6355	0,4081	0,3924	0,3196	0,3084
MEDIANA	BADAJOZ	Mujer	0,70	0,3139	0,2821	0,2183	0,1931
		Hombre	0,75	0,1646	0,1555	0,1256	0,1184
		Global	0,70	0,2541	0,2176	0,1796	0,1586
	CÁCERES	Mujer	0,75	0,1959	0,1772	0,1524	0,1223
		Hombre	0,75	0,1331	0,1182	0,1028	0,0963
		Global	0,75	0,1554	0,1379	0,1211	0,1076

Tabla 2: Media y mediana de las valoraciones efectuadas en la investigación por provincia, total y por sexo (elaboración propia).

### 4.3.1 OCUPABILIDAD

La definición de ocupabilidad que utilizamos en la investigación es: “conjunto de aptitudes para poder conseguir un empleo” (Román & Centella, 2016, pág. 58).

Como observamos en el *Gráfico 4*, el valor de ocupabilidad que más se da, tanto para hombres como para mujeres, es el del tramo  $>0,00-0,25$ , en que el número de cuestionarios es el mismo para unos y otras en la valoración por sexo, aunque en el caso de los hombres representa un 44,44% del total de cuestionarios recogidos, y en el de las mujeres un 31,36% (13,09% de diferencia); por su parte, en la valoración general encontramos 169 de hombres y 173 de mujeres, que representan el 45,80% y el 33,08%, respectivamente (12,72% de diferencia).

El otro valor de ocupabilidad donde el porcentaje de hombres supera al de mujeres es el 0,00: 18,70% frente al 14,72%, respectivamente, una diferencia del 3,98%. En este caso, los datos son iguales tanto para la valoración por sexo como para la total. De esta forma, comprobamos que más de 6 de cada 10 hombres y menos de 5 de cada 10 mujeres no superan el 0,25 de valoración, tanto cuando la hacemos por sexo como de forma general. En valoraciones superiores a 1,00 se aprecia una diferencia a favor de las mujeres del 5,06% en la valoración por sexo y del 4,75% en la total.

## VALOR OCUPABILIDAD POR CADA SEXO

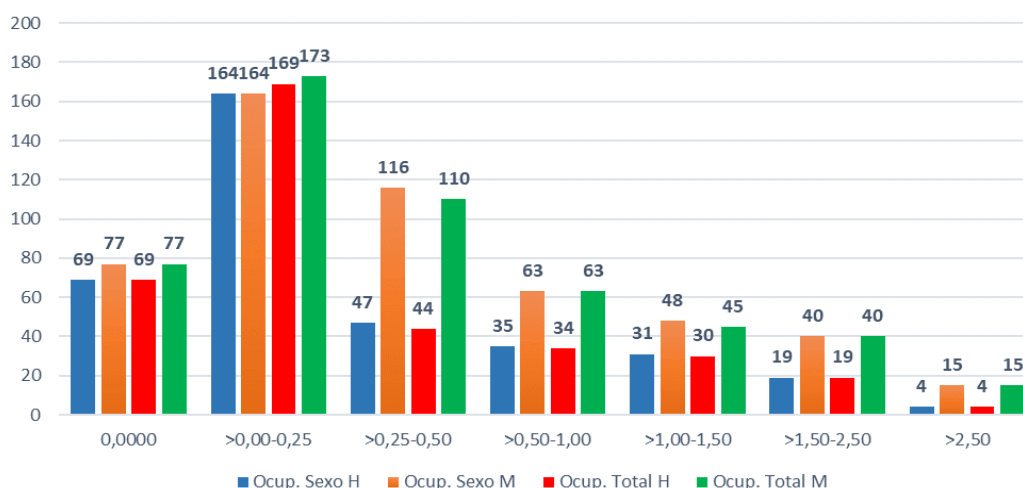


Gráfico 4: Número de cuestionarios para cada tramo de puntuación de la ocupabilidad, valorada por sexo y de forma general –ocupabilidad total– (elaboración propia)

El resto de los tramos de puntuación siempre cuenta con más mujeres que hombres en ambas valoraciones, destacando:

- En el tramo >0,25-0,50 la diferencia es del 9,44% en la valoración por sexo y del 9,11 en la total.
- En el tramo >0,50-1,00 la diferencia es del 2,56% en la valoración por sexo y del 2,83% en la total.
- En el tramo >1,00-1,50 la diferencia es del 0,78% en la valoración por sexo y del 0,47% en la total.
- A partir de 1,50 el número de cuestionarios es el mismo para ambas valoraciones.

Las diferencias observadas para una y otra valoración vienen determinadas por la influencia del factor “situación del mercado laboral”, que actúa de forma distinta cuando la tomamos según el sexo y de forma conjunta.

Las referencias que tomaremos para comparar los datos de la ocupabilidad son la media y la mediana, dado que la distribución presenta una gran dispersión de los datos, quedando sesgada a la derecha, como podremos comprobar. Observamos en la *Tabla 1* que la valoración por sexo presenta una media global de 0,4835 y su mediana se sitúa en 0,228. La media de la valoración por sexo para mujeres es 0,5473 y para hombres 0,3932; las medianas están, respectivamente, en 0,2812 y 0,1494.

En la valoración total, la media es 0,4675 y la mediana se sitúa en 0,1961: la media de la valoración para mujeres es 0,5263 y para hombres 0,3842; las medianas están, respectivamente, en 0,2476 y 0,1376.

### 4.3.1.1 VALORACIONES CON LOS DATOS POR SEXO

#### 4.3.1.1.1 MUJERES

La media de la ocupabilidad valorada por sexo para las mujeres es 0,5473. Por su parte, la mediana se sitúa en 0,2812. Ambos datos se encuentran por encima de los correspondientes a la valoración global por sexo (0,4835 y 0,228 respectivamente).

##### 4.3.1.1.1.1 Edad

Los datos desglosados por edad se presentan en la *Tabla 3*, donde aparece, en primer lugar, el número de cuestionarios para cada valoración y edad (celda de intersección puntuación–edad), con la columna final “TOTAL” por edad y la fila final “Totales” por tramos de puntuación; y, en segundo lugar, los porcentajes que representa el número de cuestionarios respecto a: el total de cuestionarios por valoración según edad (cada celda de intersección puntuación–edad), el total de cuestionarios según edad (columna “TOTAL”) y, en las dos últimas filas de “Totales”, los porcentajes de: el total de cada tramo de puntuación (100,00% de la primera fila, a modo de verificación) y de este respecto del total de cuestionarios (segunda fila)<sup>386</sup>. Los resultados a destacar son:

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
EDAD	0,00	>0,00- 0,25	>0,25- 0,50	>0,50- 1,00	>1,00- 1,50	>1,50- 2,50	>2,50	TOTAL
<25	19	79	30	22	17	13	5	185
25-29	17	16	23	13	11	9	3	92
30-44	22	35	34	21	11	15	7	145
45-54	14	25	20	4	6	3	0	72
>55	5	9	9	3	3	0	0	29
Totales	77	164	116	63	48	40	15	523
PORCENTAJES								
<25	24,68	48,17	25,86	34,92	35,41	32,50	33,33	35,37
25-29	22,08	9,76	19,83	20,64	22,92	22,50	20,00	17,59
30-44	28,57	21,34	29,31	33,33	22,92	37,50	46,67	27,72
45-54	18,18	15,24	17,24	6,35	12,50	7,50	0,00	13,77
>55	6,49	5,49	7,76	4,76	6,25	0,00	0,00	5,54
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	14,72	31,36	22,18	12,04	9,18	7,65	2,87	100,00

*Tabla 3: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según la edad, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada edad y tramo de puntuación (elaboración propia).*

- El mayor número de cuestionarios corresponde a menores de 25 años, el menor a mayores de 55.
- El grupo de edad de 30 a 44 años presenta el mayor número de valoraciones superiores a 2,50 y también 0,00

<sup>386</sup> Las tablas de resultados se ofrecerán con esta misma organización.

- El mayor número de cuestionarios por valoración corresponde al tramo >0,00-0,25.
- Dado el porcentaje de cuestionarios para valoraciones superiores a 1,00 podemos afirmar que se detecta, en todos los grupos, una diferencia importante respecto a las valoraciones menores de uno. Los resultados para mayores de 55 años pueden estar sesgados debido al bajo número de cuestionarios recogidos.
- En definitiva, podemos afirmar que la ocupabilidad en mujeres es un factor que mejorar por las PAE.

Si comparamos las valoraciones de la ocupabilidad por sexo en las mujeres diferenciando dos tramos: hasta 1,00 y mayor que 1,00 (*Tabla 4*), observamos que las de 45 a 54 años presentan el mayor porcentaje de cuestionarios valorados hasta 1,00; seguido de las de 30 a 44 y menores de 25. Las mujeres de entre 25 y 29 años tienen un mayor porcentaje de valoraciones superiores a 1,00. Sobre el total de cuestionarios (523), las menores de 25 años presentan la mayor diferencia entre valoraciones, a favor del tramo hasta 1: 22,37%; seguidas de las mujeres de 30 a 44 años: 17,78%. La menor diferencia se encuentra entre las mujeres mayores de 55 años, pero no podemos tener en cuenta este dato por el escaso número de cuestionarios (2,49%).

Los otros dos tramos de edad presentan diferencias similares, algo más de 9 puntos porcentuales. Destaca, por el lado contrario, el tramo de 45 a 54 años: casi 8,5 cuestionarios de cada 10 no alcanzan el 1,00.

En cómputo global, el 80,69% de los cuestionarios obtuvo hasta 1,00 punto, el 19,31% más de 1,00.

Si observamos las medias y medianas, comparando las de las valoraciones hechas a cuestionarios de mujeres con las globales de estas (*Gráfico 5*), vemos que las personas de 25 a 44 años son las que tienen el valor de la media más alto, por encima de la media total, mientras la de menores de 25 años, aunque es más baja que la total, se acerca bastante. A partir de 45 años, el valor se desploma.

TRAMOS DE EDAD	VALORACIONES EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES (%)			
	POR TRAMO EDAD		SOBRE TOTAL	
	≤1	>1	≤1	>1
<25	81,62	18,38	28,87	6,50
25-29	76,09	23,91	13,39	4,21
30-44	82,07	17,93	22,75	4,97
45-54	84,72	15,28	11,66	2,10
>55	72,41	27,59	4,02	1,53

*Tabla 4: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres, agrupadas por edad y en función del límite 1, indicando el porcentaje de cuestionarios sobre los de cada tramo y sobre el total (elaboración propia).*

Por tanto, se aprecia claramente que la ocupabilidad sube con la edad hasta los 44 años y, a partir de 45, baja bastante.

En cuanto a la mediana, precisamente la de las mujeres de 25 a 44 años se sitúan a la derecha de la total y el resto a la izquierda.

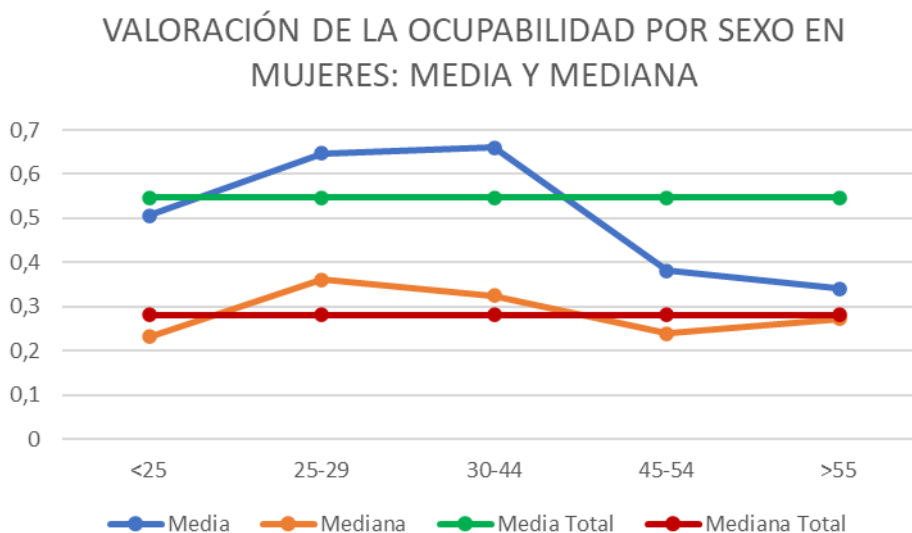


Gráfico 5: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).

#### 4.3.1.1.2 Nivel de estudios

Para analizar las valoraciones de la ocupabilidad por sexo en el grupo de mujeres hemos trabajado con los datos que se ofrecen en la *Tabla 5*, organizada como se ha indicado para la variable edad. Las cuestiones relevantes para tener en cuenta son:

- La mitad de las mujeres tienen estudios posobligatorios, pero más de la quinta parte no han titulado en EGB o ESO.
- Por puntuación, el mayor volumen de cuestionarios se encuentra en el tramo >0,00-0,25, seguido del >0,25-0,50. El 19,69% obtiene valoración superior a 1,00.
- La importancia del grupo EGB/ESO se observa en los tres primeros tramos de puntuación (hasta 0,50), destacando el último, en el que alcanza un 45,00% de los cuestionarios.
- El grupo FPII/Grado Superior aporta más cuestionarios en los tramos de puntuación más altos (>1,00 a >2,50) y en el intermedio (>0,50-1,00) es la FPI/Grado Medio.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
NIVEL DE ESTUDIOS	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
< Primarios	7	17	6	0	0	0	0	30
Primarios	7	14	8	0	0	0	0	29
> Primarios s/t	11	22	16	6	1	0	0	56
EGB/ESO	18	48	53	16	9	0	0	144
Bachiller	4	25	16	2	0	0	0	47
FPI/Gº Medio	4	6	6	17	9	11	1	54
FPII/Gº Sup.	5	4	6	11	15	13	6	60
Diplomado Un.	4	5	0	1	0	5	2	17
Licenciado Un.	3	3	0	0	1	2	0	9
Graduado Un.	9	20	5	8	8	5	4	59
Máster Un.	5	0	0	2	5	4	2	18
Totales	77	164	116	63	48	40	15	523
PORCENTAJES								
< Primarios	9,09	10,37	5,17	0,00	0,00	0,00	0,00	5,74
Primarios	9,09	8,54	6,90	0,00	0,00	0,00	0,00	5,54
> Primarios s/t	14,29	13,41	13,79	9,53	2,08	0,00	0,00	10,71
EGB/ESO	23,38	29,27	45,69	25,40	18,75	0,00	0,00	27,53
Bachiller	5,19	15,24	13,79	3,17	0,00	0,00	0,00	8,99
FPI/Gº Medio	5,19	3,66	5,17	26,98	18,75	27,50	6,67	10,33
FPII/Gº Sup.	6,49	2,44	5,17	17,46	31,25	32,50	40,00	11,47
Diplomado Un.	5,19	3,05	0,00	1,59	0,00	12,50	13,33	3,25
Licenciado Un.	3,90	1,83	0,00	0,00	2,08	5,00	0,00	1,72
Graduado Un.	11,69	12,19	4,32	12,70	16,67	12,50	26,67	11,28
Máster Un.	6,49	0,00	0,00	3,17	10,42	10,00	13,33	3,44
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	14,72	31,36	22,18	12,04	9,18	7,65	2,87	100,00

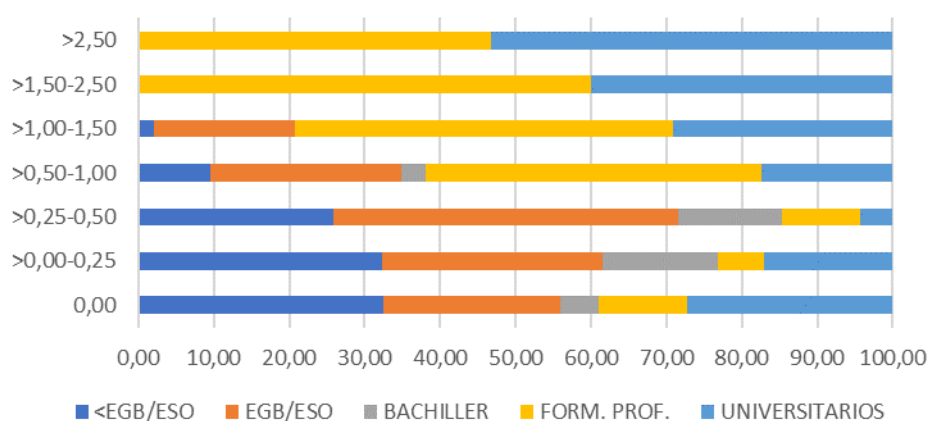
Tabla 5: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según el nivel de estudios, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada nivel y tramo de puntuación (elaboración propia).

- En segundo lugar, por volumen de cuestionarios, los grupos de niveles de estudios quedan, respectivamente, de menor a mayor tramo de puntuación, de la siguiente manera: >Primarios sin titulación; Bachiller; >Primarios sin titulación y Bachiller; EGB/ESO; FPI/Grado Medio y EGB/ESO; FPI/Grado Medio; Graduado Universitario.
- Por tanto, se puede destacar que los estudios universitarios, para nuestra muestra, no tienen tanta relevancia como se podía pensar. La formación profesional sí ha demostrado su importancia. También hay que resaltar el grupo de estudios superiores a Primarios pero que no titularon.
- El 19,70% de las mujeres encuestadas, según el nivel de estudios, supera la puntuación de 1,00; el 80,30% no, destacando que algo más de las dos terceras partes no pasa de 0,50 puntos. Hay que resaltar, asimismo, los volúmenes de cuestionarios que aporta el grupo de estudios superiores a primarios sin titulación en valoraciones hasta 0,50.
- Aunque solo se han recogido 18 cuestionarios, también debemos resaltar que 6 de cada 10 personas con nivel de máster alcanza más de 1,00 en la puntuación. Globalmente, los estudios universitarios aportan el 36,89% de los cuestionarios con esos niveles de estudios en puntuaciones superiores a 1,00; y el mismo porcentaje alcanza respecto del total de cuestionarios que superan esa puntuación, independientemente del nivel de estudios.

- El 48,25% de los cuestionarios correspondiente a los niveles de formación profesional superan el 1,00; en general, estos dos niveles de estudios representan más de la mitad de los cuestionarios que superan dicha puntuación.
- El 44,44% de los cuestionarios del tramo >0,50-1,00 corresponde a los niveles de estudios de formación profesional. Por su parte, los estudios universitarios solo representan un 17,46%.

Para ver mejor la distribución de puntuaciones por niveles de estudios, puede ser útil emplear divisiones generales: estudios inferiores a EGB/ESO, EGB/ESO y los posobligatorios: bachiller, formación profesional y universitarios (*Gráfico 6*).

### VALORACIONES DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN MUJERES, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (%)



*Gráfico 6: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según el nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).*

De esta manera, observamos que el tramo de puntuación >2,50 se comporta de forma anómala, debido al bajo número de cuestionarios, el bachiller tiene poca relevancia y, sin embargo, la formación profesional parece guardar relación con una puntuación más alta, sobre todo en los tramos desde >0,50.

En cuanto a los estudios universitarios, en general, se aprecia que a partir de 0,50 aumenta su importancia, aunque es de destacar la alta participación en las puntuaciones 0,00 y >0,25-0,50 (donde se encuentra la mediana).

Los estudios inferiores a obligatorios influyen menos cuanto más alto es el tramo de puntuación.

Observando la media y la mediana de cada nivel de estudios (*Gráfico 7*), se puede comprobar que los inferiores a formación profesional tienen una media inferior a la total, mientras a partir de ese nivel queda por encima. Como era de esperar, el menor nivel de estudios (menos de primarios) presenta la media más baja, a partir de ahí aumenta hasta llegar a bachiller. Este nivel de estudios no aporta cualificación, en



realidad, se trata de estudios dirigidos a acceder a otros niveles (FP de grado superior o universitarios). Por tanto, las personas que se inscriben en el SPE con ese nivel académico, o bien deben recibir programas de formación o de empleo–formación o bien su demanda de empleo presenta características concretas en materia de disponibilidad para la búsqueda de trabajo.

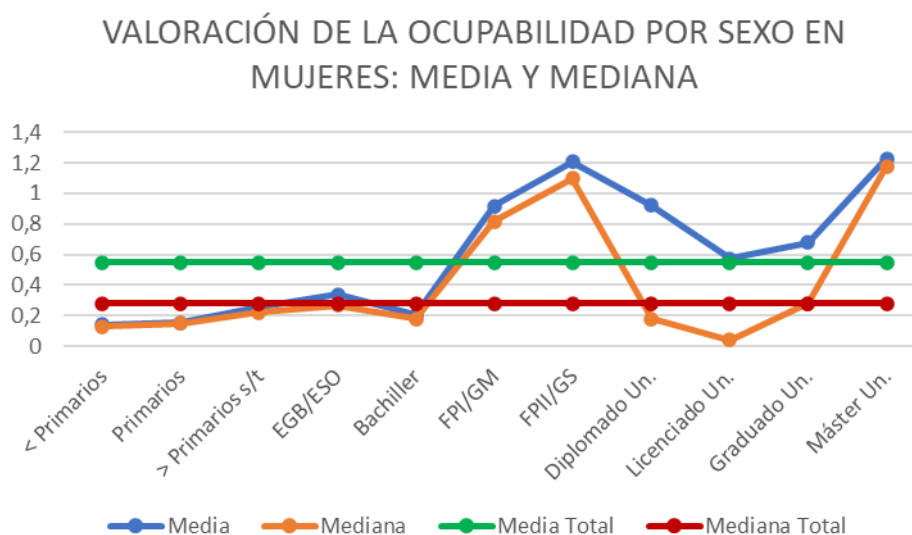


Gráfico 7: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).

Así pues, las mujeres con estudios que cualifican profesionalmente son las más ocupables, con gran diferencia respecto al resto.

En cuanto a la mediana, hasta FPII/Grado Superior sigue la línea de la curva correspondiente a la media, quedando a la izquierda la mediana de los estudios hasta bachiller respecto a la total y a la derecha los niveles de formación profesional. Sin embargo, los estudios universitarios se comportan de otra forma: diplomadas y licenciadas presentan una mediana a la izquierda de la total, las graduadas la igualan y las mujeres con máster la sitúan muy a la derecha.

#### **4.3.1.1.3 Otras variables: Paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral<sup>387</sup>**

De acuerdo con los datos obtenidos (*Tabla 6*), casi 9 de cada 10 mujeres no eran paradas de larga duración a la hora de inscribirse en el SEXPE y cumplimentar el cuestionario<sup>388</sup>, las dos terceras partes no percibían y algo más del 95% estaban desempleadas.

<sup>387</sup> Téngase en cuenta, para el análisis respecto a estas 3 variables, que son colectivos independientes pero pueden darse en la misma persona. Por tanto, no tienen que coincidir los datos y resultados en todas.

<sup>388</sup> Como ya especificamos en su momento, hemos considerado persona parada de larga duración a la que llevaba inscrita un año ininterrumpidamente a la fecha en que rellenó el cuestionario.

El mayor número de cuestionarios para las tres variables se encuentra en el tramo de puntuación >0,00-0,25. Menos de la mitad de los cuestionarios de mujeres son valorados hasta 0,25 (la mediana se encuentra en 0,2812); el 68,26% no pasa de 0,50 y si sumamos el siguiente tramo alcanzamos el 80,30% (la media es 0,5473). Más de 0,50 obtiene casi la tercera parte de los cuestionarios, aunque las valoraciones superiores a 1,00 representan el 19,70%; el 2,87% superan 2,50.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES									
VARIABLE		0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
Paro de larga duración	Sí	5	24	24	3	2	6	1	65
	No	72	140	92	60	46	34	14	458
Percepción de prestaciones	Sí	48	22	40	26	17	17	4	174
	No	29	142	76	37	31	23	11	349
Situación de desempleo	Sí	74	155	112	60	48	37	14	500
	No	3	9	4	3	0	3	1	23
Totales		77	164	116	63	48	40	15	523
PORCENTAJES									
Paro de larga duración	Sí	6,49	14,63	20,69	4,76	4,17	15,00	6,67	12,43
	No	93,51	85,37	79,31	95,24	95,83	85,00	93,33	87,57
Percepción de prestaciones	Sí	62,34	13,41	34,48	41,27	35,42	42,50	26,67	33,27
	No	37,66	86,59	65,52	58,73	64,58	57,50	73,33	66,73
Situación de desempleo	Sí	96,10	94,51	96,55	95,24	100,00	92,50	93,33	95,60
	No	3,90	5,49	3,45	4,76	0,00	7,50	6,67	4,40
Totales		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
		14,72	31,36	22,18	12,04	9,18	7,65	2,87	100,00

Tabla 6: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada tramo de puntuación (elaboración propia).

Comparando las dos opciones de cada variable, teniendo en cuenta los porcentajes sobre el total de cada opción, observamos:

- Con respecto al paro de larga duración, el porcentaje de valoraciones hasta 0,25 es, prácticamente, el mismo en los dos grupos (44,62% de Sí y 46,29% de No), aunque la valoración 0,00 en las mujeres que no son paradas de larga duración dobla a la de paradas de larga duración. Si comparamos los porcentajes de cuestionarios valorados hasta 0,50 encontramos una diferencia de más de 15 puntos porcentuales a favor de las paradas de larga duración: el 81,54% no pasan de dicha puntuación. Hay menos proporción de mujeres paradas de larga duración con valoraciones superiores a 1,00 (casi 7 puntos porcentuales); mientras las que no lo son doblan en porcentaje de valoraciones mayores de 2,50.
- En relación con la percepción de prestaciones, el porcentaje de mujeres con valoración 0,00 que cobran es más del triple que el de las que no cobran; aunque tomando como referencia las valoraciones hasta 0,25 las no perceptoras presentan casi 9 puntos porcentuales más. El porcentaje de valoraciones hasta 0,50 es mayor entre las no perceptoras, con una diferencia de algo más de 7 puntos porcentuales; 7 de cada 10 mujeres que no cobran no superan esa puntuación.

Las mujeres perceptoras superan a las no perceptoras en las valoraciones superiores a 1,00 (algo más de 3 puntos porcentuales de diferencia), aunque las segundas presentan un porcentaje mayor de valoraciones superiores a 2,50.

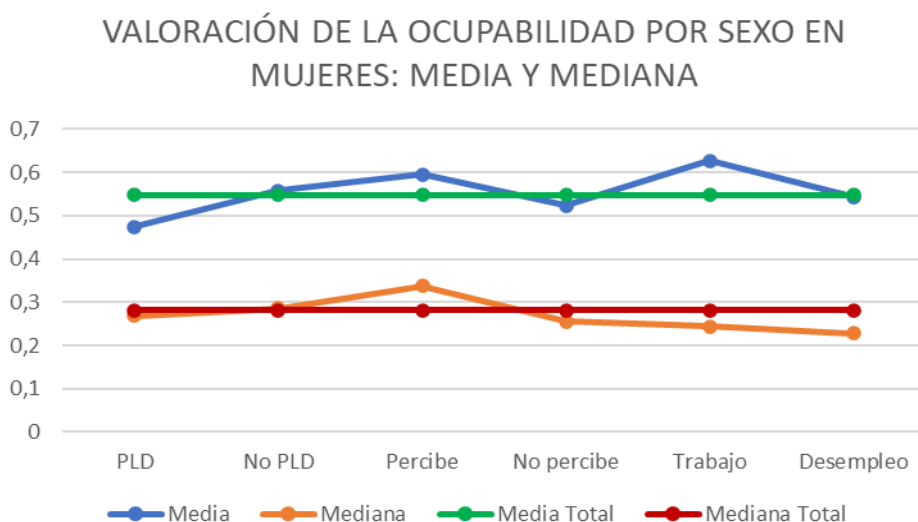
- Los resultados que obtenemos en la variable situación laboral nos indican que las mujeres desempleadas tienen algo más de valoraciones 0,00 (14,80% frente a 13,04%); sin embargo, hasta 0,25 hay una diferencia de más de 6 puntos porcentuales a favor de las ocupadas.

En las valoraciones hasta 0,50 los dos grupos obtienen casi el mismo resultado: 68,20% de las desempleadas frente a 69,57% de las ocupadas.

Las desempleadas superan en más de 2 puntos porcentuales a las ocupadas en valoraciones superiores a 1,00 aunque las segundas presentan una diferencia superior a 1,5 puntos porcentuales en cuestionarios valorados con más de 2,50.

Si analizamos las medias de las tres variables (*Gráfico 8*), observamos:

- La ocupabilidad es mayor en: no paradas de larga duración, perceptoras y las que están trabajando.
- Encontramos por debajo de la media total las de paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas.
- En cuanto a la mediana, en paro de larga duración siguen a la total; en percepción de prestaciones, la valoración de las perceptoras se sitúa a la derecha de la total y la de las no perceptoras a la izquierda; en situación laboral, ambas opciones las presentan a la izquierda.



*Gráfico 8: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).*

#### **4.3.1.1.4 Variables territoriales**

Las variables territoriales que vamos a utilizar tienen en cuenta el centro de empleo, la localidad y el código postal. Para el análisis según las dos primeras variables,

desglosaremos los resultados por provincia. En el caso de los códigos postales, nos fijaremos en la localidad de Badajoz, por ser la única que nos ofrece la posibilidad de un estudio diferenciado.

#### 4.3.1.1.4.1 Centro de Empleo

Hay que resaltar que vamos a trabajar con los datos proporcionados por los centros de empleo que han participado en la investigación: 10 de Badajoz y 8 de Cáceres.

Por ello, distinguiremos entre las dos provincias de la Comunidad Autónoma: en la *Tabla 7* ofrecemos los datos de los cuestionarios recogidos en los centros de Badajoz, en la *Tabla 9* los de Cáceres.

##### 4.3.1.1.4.1.1 Provincia de Badajoz

Algo más de 4 de cada 10 cuestionarios de mujeres de la provincia de Badajoz no superan la valoración 0,25; un poco más de la quinta parte obtienen más de 1,00 y el 36,77% están valorados desde más de 0,25 hasta 1,00.

El tramo de puntuación que presenta el porcentaje más alto de cuestionarios es >0,00-0,25; seguido por >0,25-0,50. En total, el 65,35% de los cuestionarios no obtuvieron más de 0,50; por tanto, todos ellos quedan por debajo de la media de la valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres (0,5473).

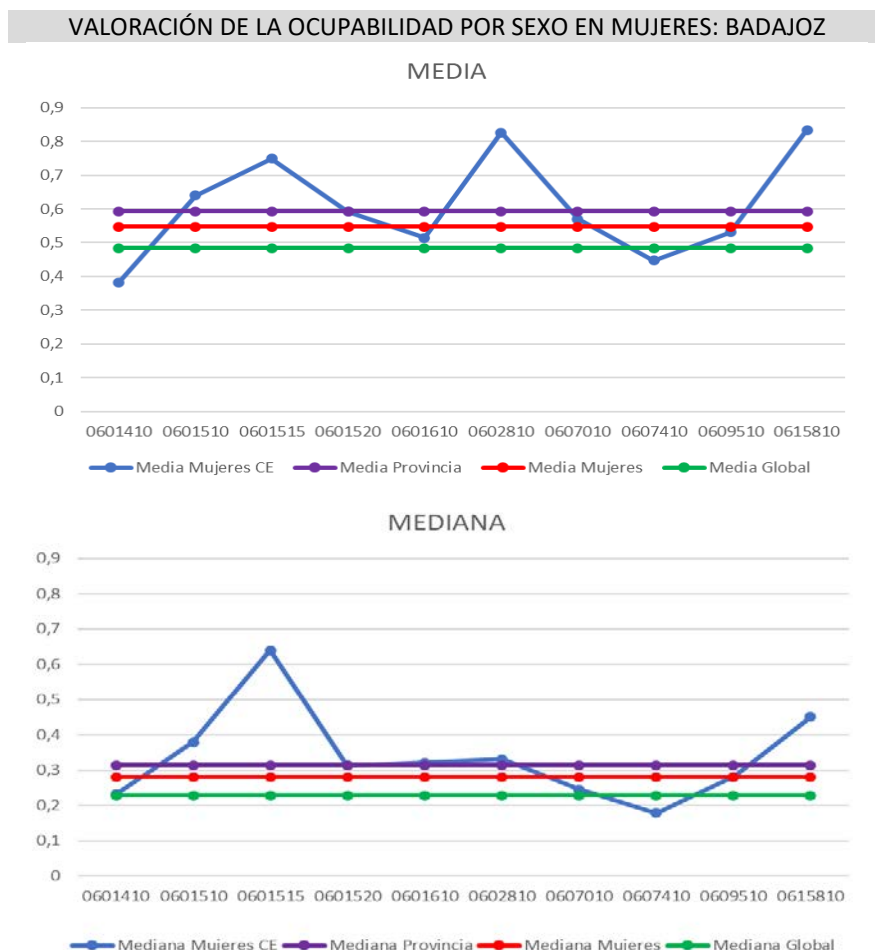
NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
0601410	3	2	1	2	1	0	0	9
0601510	3	12	8	6	6	3	1	39
0601515	5	2	2	9	2	5	0	25
0601520	23	35	43	12	15	14	4	146
0601610	1	9	6	1	3	0	1	21
0602810	0	4	1	0	1	1	1	8
0607010	4	12	5	6	2	2	1	32
0607410	5	12	7	4	0	1	2	31
0609510	8	14	11	8	3	4	1	49
0615810	2	3	4	3	2	3	1	18
Totales	54	105	88	51	35	33	12	378
PORCENTAJES								
0601410	33,33	22,22	11,11	22,22	11,11	0,00	0,00	2,38
0601510	7,69	30,77	20,51	15,39	15,39	7,69	2,56	10,32
0601515	20,00	8,00	8,00	36,00	8,00	20,00	0,00	6,61
0601520	15,75	23,97	29,45	8,22	10,28	9,59	2,74	38,62
0601610	4,76	42,86	28,57	4,76	14,29	0,00	4,76	5,56
0602810	0,00	50,00	12,50	0,00	12,50	12,50	12,50	2,12
0607010	12,5	37,5	15,62	18,75	6,25	6,25	3,13	8,47
0607410	16,13	38,71	22,58	12,9	0,00	3,23	6,45	8,20
0609510	16,33	28,57	22,45	16,33	6,12	8,16	2,04	12,96
0615810	11,11	16,67	22,22	16,67	11,11	16,67	5,55	4,76
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	14,29	27,78	23,28	13,49	9,26	8,73	3,17	100,00

Tabla 7: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).

Como se puede comprobar en la *Tabla 8* y el *Gráfico 9*, la media más alta se encuentra en el centro de empleo 0615810 (Zafra) y la más baja en el 0601410 (Azuaga).

PROVINCIA DE BADAJOZ		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
0601410	0,3831	0,2315
0601510	0,6402	0,3796
0601515	0,7486	0,6400
0601520	0,5913	0,3135
0601610	0,5148	0,3217
0602810	0,8263	0,3314
0607010	0,5708	0,2451
0607410	0,4471	0,1778
0609510	0,5304	0,2812
0615810	0,8342	0,4501

*Tabla 8: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia).*



*Gráfico 9: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de centros de empleo de Badajoz, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*

Los centros 0601510 (Badajoz I), 0601515 (Badajoz Comarcal), 0602810 (Campanario) y 0615810 tienen una media superior a la provincial (0,5926), mientras 0601520 (Badajoz II) casi la iguala (0,5913).

Están por encima de la media de mujeres en la ocupabilidad por sexo 6 de los 10 centros: 0601510, 0601515, 0601520, 0602810, 0607010 (Jerez de los Caballeros) y 0615810; 2 la tienen por debajo de la global (0,4835): 0601410 y 0607410 (Llerena).

En cuanto a la mediana, los centros de empleo 0601510, 0601515, 0601520, 06016 (Barcarrota), 06028 y 06158 la sitúan por encima de la correspondiente a mujeres (0,2812), 0607410 por debajo de la global (0,228) y 0609510 (Olivenza) en el mismo valor de la mediana de mujeres.

Respecto a la mediana provincial (0,3139), 0601510, 0601515, 0602810 y 0615810 sitúan la suya por encima, mientras 0601520 casi la iguala (0,3135).

#### 4.3.1.1.4.1.2 Provincia de Cáceres

Más de la mitad de los cuestionarios de mujeres de la provincia de Cáceres no superan la valoración 0,25; el 15,86% obtiene más de 1,00 y el 27,59% están valorados desde más de 0,25 hasta 1,00.

El tramo de puntuación que presenta el porcentaje más alto de cuestionarios es >0,00-0,25 con 4 de cada 10, seguido por >0,25-0,50. En total, las tres cuartas partes de los cuestionarios no obtuvieron más de 0,50; por tanto, todos ellos quedan por debajo de la media de la valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres (0,5473).

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
1003710	1	1	2	0	0	0	0	4
1005010	1	1	3	0	0	0	0	5
1006710	2	8	7	3	1	2	0	23
1010410	1	8	2	1	2	1	1	16
1012110	0	4	4	0	0	0	1	9
1014810	5	19	1	2	4	2	0	33
1019510	2	2	0	0	0	0	1	5
1020310	11	16	9	6	6	2	0	50
Totales	23	59	28	12	13	7	3	145
PORCENTAJES								
1003710	25,00	25,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,76
1005010	20,00	20,00	60,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,45
1006710	8,70	34,78	30,43	13,04	4,35	8,70	0,00	15,86
1010410	6,25	50,00	12,50	6,25	12,5	6,25	6,25	11,03
1012110	0,00	44,44	44,44	0,00	0,00	0,00	11,12	6,21
1014810	15,15	57,58	3,03	6,06	12,12	6,06	0,00	22,76
1019510	40,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	3,45
1020310	22,00	32,00	18,00	12,00	12,00	4,00	0,00	34,48
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	15,86	40,69	19,31	8,28	8,96	4,83	2,07	100,00

Tabla 9: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).

Como vemos en la *Tabla 10* y el *Gráfico 10*, la media más alta se encuentra en el centro de empleo 1019510 (Trujillo) y la más baja en el 1003710 (Cáceres Urbana); 3 de los 8 centros están por encima de la media de mujeres en la ocupabilidad por sexo (0,5473) y de la provincial (0,4291): 1010410 (Jaraíz de la Vera), 1012110 (Miajadas) y 1019510; los otros 5 la tienen por debajo de la global (0,4835).

PROVINCIA DE CÁCERES		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
1003710	0,1979	0,1767
1005010	0,2356	0,2892
1006710	0,4199	0,2721
1010410	0,6041	0,2124
1012110	0,6102	0,2714
1014810	0,3591	0,0827
1019510	0,6474	0,2234
1020310	0,4070	0,2338

*Tabla 10: Valoración de la ocupabilidad por sexo: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).*

#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: CÁCERES



*Gráfico 10: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*

En cuanto a la mediana, el centro de empleo 1005010 (Casar de Palomero) es el único que la sitúa por encima de la de mujeres (0,2812); 1003710, 1010410, 1014810 (Plasencia) y 1019510 la quedan por detrás de la global (0,228 –datos de los dos sexos–); entre una y otra se sitúan las de 1006710 (Coria), 1012110 y 1020310 (Valencia de Alcántara).

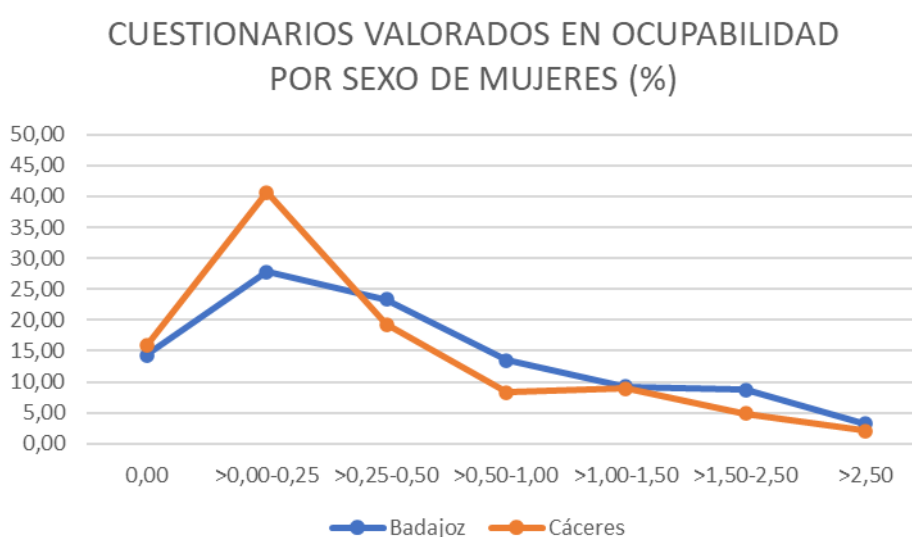
Con respecto a la mediana provincial (0,1959), solamente Cáceres Urbana y Plasencia se sitúan por debajo.

#### 4.3.1.1.4.1.3 Comparativa Badajoz–Cáceres

La mayor diferencia se encuentra en el porcentaje de valoraciones del tramo >0,00-0,25: 12,91% más en Cáceres (*Gráfico 11*). En la valoración 0,00 las dos provincias presentan porcentajes similares, aunque Cáceres está 1,58 puntos porcentuales por encima. Muy parecidos son los porcentajes en el tramo >1,00-1,50: 0,30% a favor de Badajoz.

El segundo tramo con mayor diferencia es >0,50-1,00: 5,22% a favor de Badajoz. Los tramos >0,25-0,50 y >1,50-2,50 presentan casi la misma diferencia: 3,97% y 3,90% respectivamente, ambas a favor de Badajoz.

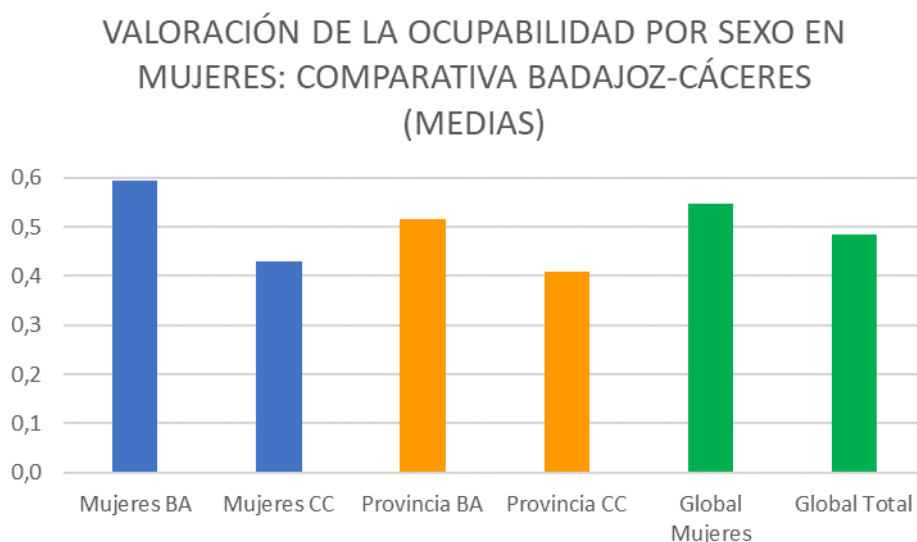
En total, las valoraciones hasta 0,25 representan un 42,06% en los centros de empleo de Badajoz y un 56,55% en los de Cáceres (14,49% de diferencia); las valoraciones hasta 0,50 de los cuestionarios recogidos en centros de empleo representan un 65,34% en Badajoz y el 60,00% en Cáceres (5,34% de diferencia). Casi la misma diferencia observamos en valoraciones superiores a 1,00: 5,31% a favor de Badajoz, donde más de 1 de cada 5 consiguen esas puntuaciones.



*Gráfico 11: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres de las provincias de Badajoz y Cáceres, en porcentaje de cuestionarios (elaboración propia).*



Al comparar las distintas medias que hemos obtenido (*Gráfico 12*), observamos que las mujeres de Badajoz tienen bastante más ocupabilidad que las de Cáceres, con la media más alta de todas las que estamos viendo (0,5926). No obstante, la media para la valoración de las mujeres de Cáceres (0,4291) está por encima de la media provincial (0,4081). Esta es bastante más baja que la provincial de Badajoz (0,5149).



*Gráfico 12: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de mujeres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).*

Como vemos, la media general para mujeres de la valoración por sexo es superior a las 2 provinciales (0,5473); la general de esta valoración (0,4835) solo está por encima de las de las mujeres y provincia de Cáceres.

#### **4.3.1.1.4.2 Localidad**

El número de cuestionarios valorados en ocupabilidad por sexo de cada localidad que los aportó a la investigación puede consultarse en el Anexo IX. En este epígrafe, veremos los datos más relevantes de las localidades por provincias, así como el caso concreto de la localidad de Badajoz, donde podemos trabajar diferenciando por códigos postales.

Con el fin de realizar un análisis más en profundidad, y dado el número de localidades con muy pocos cuestionarios, vamos a trabajar con las que hayan aportado, al menos, 10 cuestionarios a la investigación. En el caso de las mujeres, estas localidades son:

- Por Badajoz: 06015 (192), 06016 (10), 06070 (17), 06074 (12) y 06095 (32).
- Por Cáceres: 10067 (11), 10148 (17) y 10203 (32).

Terminaremos analizando las medias y medianas de las localidades que han aportado a la investigación 10 o más cuestionarios, sumando los de hombres y mujeres.

#### 4.3.1.1.4.2.1 Provincia de Badajoz

La proporción más alta de cuestionarios valorados con 0,00 corresponde a 06016 (Barcarrota), la más baja está en 06074 (Llerena); en valoraciones superiores a 2,50 solamente encontramos cuestionarios de 06015 (Badajoz) y 06074, siendo esta localidad la que presenta el porcentaje mayor (Tabla 11).

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06015	27	49	52	20	21	18	5	192
06016	1	3	2	1	3	0	0	10
06070	2	8	1	4	1	1	0	17
06074	3	4	2	1	0	1	1	12
06095	4	9	7	6	3	3	0	32
Totales	37	73	64	32	28	23	6	263
PORCENTAJES								
06015	14,06	25,52	27,08	10,42	10,94	9,38	2,60	73,00
06016	10,00	30,00	20,00	10,00	30,00	0,00	0,00	3,80
06070	11,77	47,06	5,88	23,53	5,88	5,88	0,00	6,47
06074	25,00	33,34	16,67	8,33	0,00	8,33	8,33	4,56
06095	12,50	28,13	21,88	18,75	9,37	9,37	0,00	12,17
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	14,07	27,76	24,33	12,17	10,65	8,74	2,28	100,00

Tabla 11: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).

Como podemos ver en el Gráfico 13, la localidad 06070 (Jerez de los Caballeros) es la que más aporta a valoraciones hasta 0,25 con 4 de cada 10 cuestionarios, y 06016 la que menos con 1 de cada 10; 06074 aporta las tres cuartas partes de sus cuestionarios a valoraciones hasta 0,50, mientras 06016 es la que menor proporción presenta, con 6 de cada 10 cuestionarios; en valoraciones que superan el 1, observamos que 06016 tiene 3 de cada 10 cuestionarios y 06070 es la que menos aporta (11,76%).

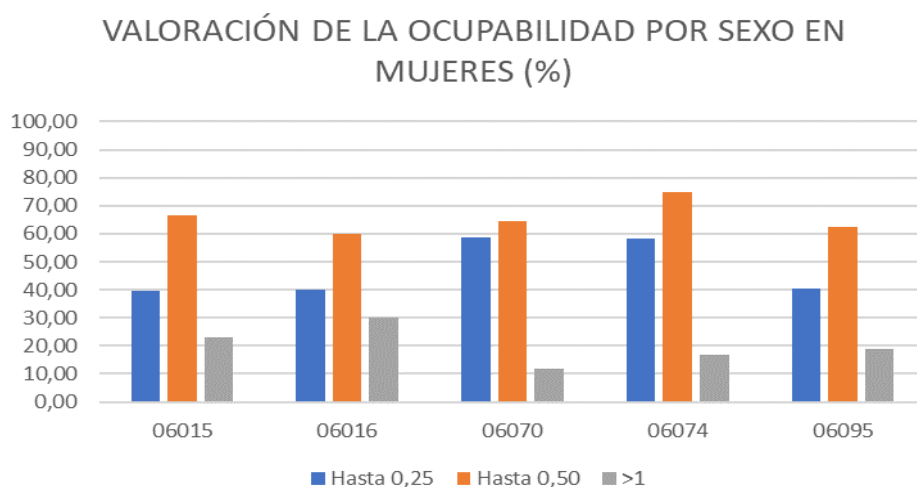


Gráfico 13: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

Por lo que se refiere a las medias (*Tabla 12*), la más alta corresponde a 06015, que está por encima de la media provincial (0,5926) y, por tanto, de la media de mujeres (0,5473) y la global (0,4835). La más baja es la de 06070, que no alcanza a la global.

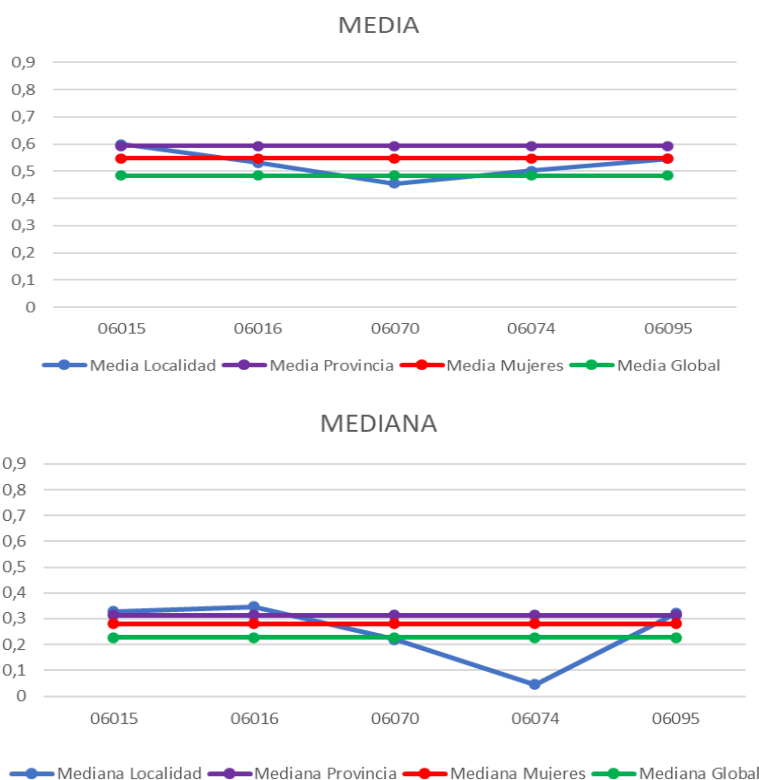
PROVINCIA DE BADAJOZ		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
06015	0,5989	0,3289
06016	0,5314	0,3475
06070	0,4551	0,2200
06074	0,5011	0,0449
06095	0,5462	0,3218

*Tabla 12: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).*

En el *Gráfico 14*, podemos apreciar que la media de 06095 (Olivenza) es prácticamente igual a la de mujeres, mientras las de 06016 y 06074 se sitúan entre la global y la de mujeres, la primera más cerca de esta y la segunda de aquella.

Respecto de la mediana, 06015, 06016 y 06095 la sitúan por encima de la provincial (por tanto, también de la de mujeres y la global), destacando 06016 por una mayor diferencia. La mediana de 06070 se queda cerca de la global, y la de 06074 muy lejos.

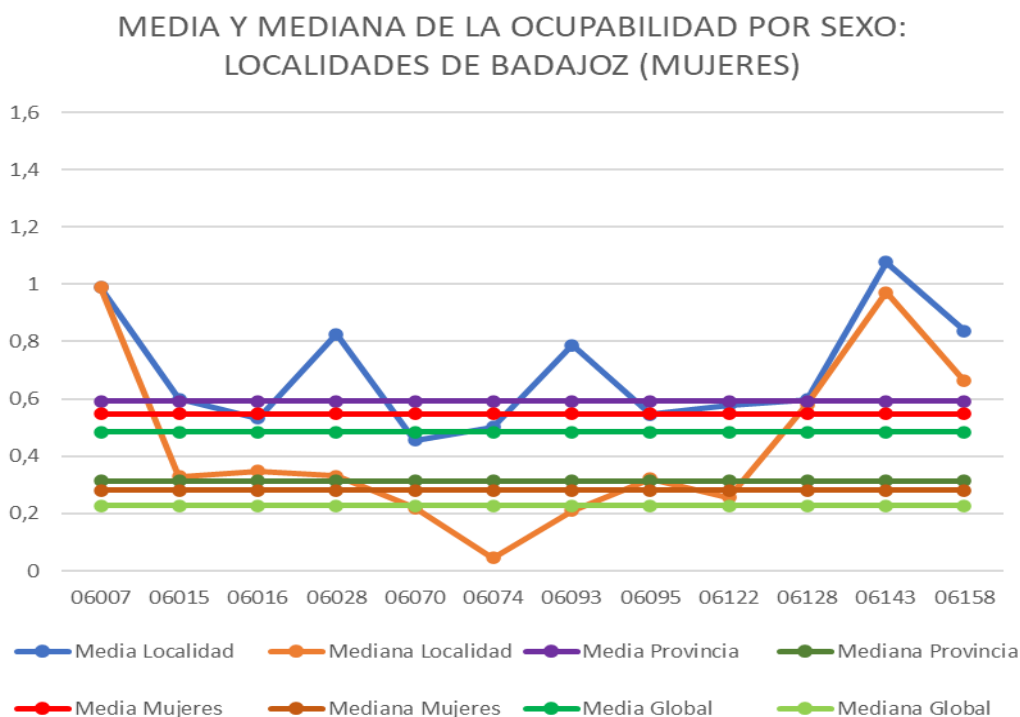
#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: BADAJOZ



*Gráfico 14: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*

Si tomamos las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total (sumando los de ambos sexos), confeccionamos el *Gráfico 15*, en el que podemos observar:

- 06007 (Alconchel), 06015, 06028 (Campanario), 06093 (Oliva de la Frontera), 06128 (Talavera la Real), 06143 (Valverde de Leganés) y 06158 (Zafra) tienen medias más altas que la provincial (0,5926), que es la más alta de entre las que estamos comparando.
- Por debajo de la media global (0,4835), que es la más baja de entre las que estamos comparando, solo queda 06070.
- La localidad 06122 (Los Santos de Maimona) tiene su media entre la de mujeres (0,5473) y la provincial.
- 06016, 06074 y 06095 tienen su media entre la global y la de mujeres.
- 06070, 06074 y 06093 sitúan su mediana por debajo de la global (0,2280), que es la más baja de entre las que estamos comparando.
- Entre la mediana global y la de mujeres (0,2812) sitúa la suya 06122.
- Entre la mediana de mujeres y la provincial (0,3139) no se sitúa la de ninguna de las localidades.
- El resto tiene su mediana por encima de la provincial.



*Gráfico 15: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*

#### 4.3.1.1.1.4.2.2 Provincia de Cáceres

La proporción más alta de cuestionarios valorados con 0,00 corresponde a 10148 (Plasencia), la más baja está en 10067 (Coria); ninguna de las 3 localidades aportan cuestionarios valorados con más de 2,50 (Tabla 13).

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
10067	2	3	4	1	0	1	0	11
10148	4	9	1	1	1	1	0	17
10203	7	10	5	5	4	1	0	32
Totales	13	22	10	7	5	3	0	60
PORCENTAJES								
10067	18,18	27,27	36,37	9,09	0,00	9,09	0,00	18,33
10148	23,53	52,94	5,88	5,88	5,88	5,89	0,00	28,33
10203	21,88	31,25	15,62	15,62	12,50	3,13	0,00	53,33
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	21,66	36,67	16,67	11,67	8,33	5,00	0,00	100,00

Tabla 13: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).

Como podemos ver en el Gráfico 16, la localidad 10148 (Plasencia) es la que más aporta a valoraciones hasta 0,25 con más de las tres cuartas partes, y 10067 (Coria) la que menos con el 45,45%.

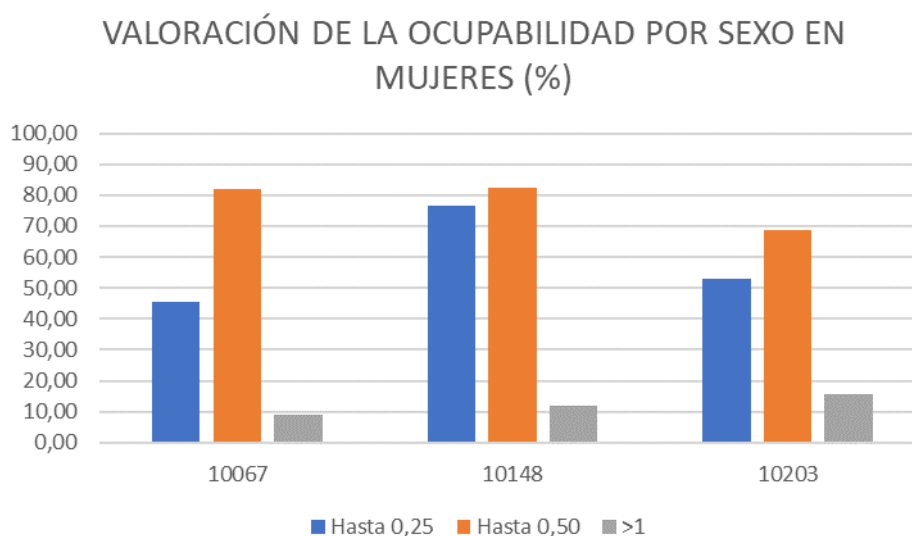


Gráfico 16: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

También 10148 es la que más aporta a valoraciones hasta 0,50 con un 82,35%, 10203 (Valencia de Alcántara) es la que menor proporción presenta, con menos de 7 de cada 10 cuestionarios. En valoraciones que superan el 1 observamos que 10203 aporta el 15,63% de sus cuestionarios y 10067 el 9,09%.

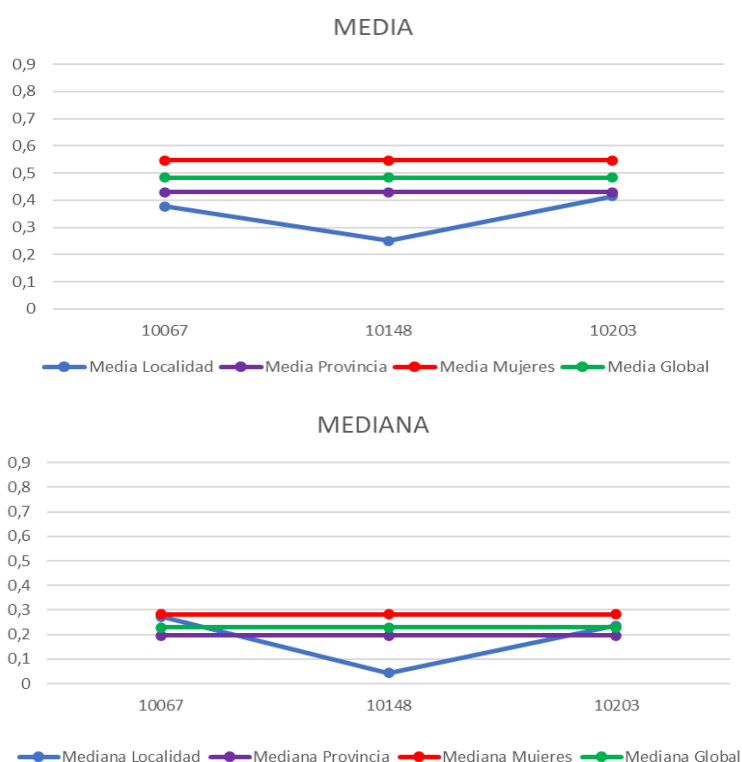
Con los datos de la *Tabla 14* y el *Gráfico 17* podemos comprobar que 10203 es la que presenta la media más alta, seguida de 10067.

PROVINCIA DE CÁCERES		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
10067	0,3777	0,2721
10148	0,2502	0,0438
10203	0,4155	0,2356

*Tabla 14: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).*

Las 3 localidades tienen su media por debajo de la provincial (0,4291), la de mujeres (0,5473) y la global (0,4835). Las medianas se sitúan en: 10067, algo por debajo de la mediana de mujeres (por tanto, en el caso de 10037 (Cáceres), por encima de la provincial y la global); 10148, por debajo de las tres, con mucha diferencia; 10203, un poco por encima de la global.

#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: CÁCERES



*Gráfico 17: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*

Si tomamos las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total, confeccionamos el *Gráfico 18*, en el que podemos observar:

### MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO: LOCALIDADES DE CÁCERES (MUJERES)

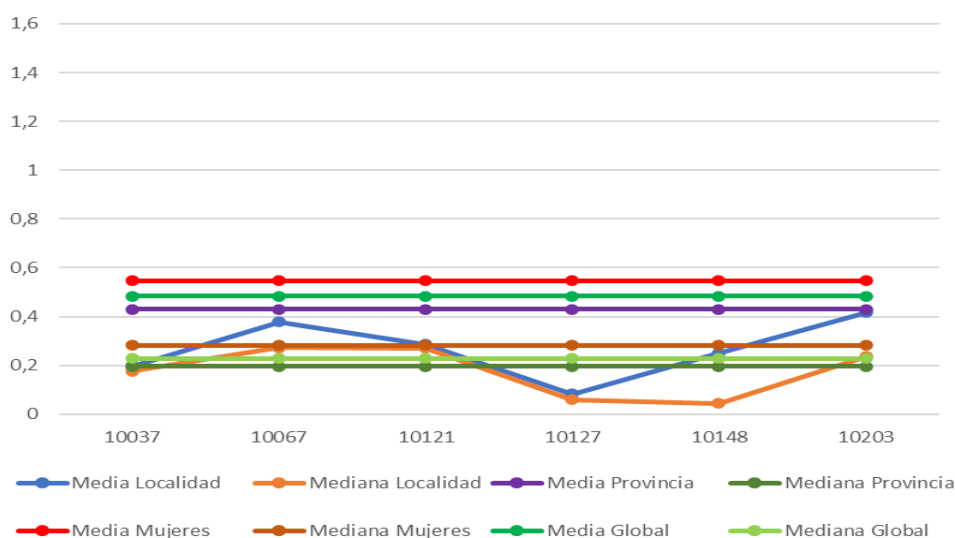


Gráfico 18: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).

- La media más alta es la de mujeres (0,5473), seguida de la global (0,4835) y la provincial (0,4291). Todas las localidades tienen medias inferiores a las 3 con las que comparamos. Solo 10203 se aproxima (0,4155).
- La mediana más alta es la de mujeres (0,2812). Ninguna localidad sitúa la suya a ese nivel o por encima. Se aproximan 10067 (0,2721) y 10121 (Miajadas: 0,2714).
- Estas 2 localidades y 10203 sitúan la mediana entre la global (0,2280) y la de mujeres.
- 10037 (Cáceres) y 10148 tienen su mediana por debajo de la provincial (0,1959).

#### 4.3.1.1.4.2.3 Localidad de Badajoz

La localidad de Badajoz es la que más cuestionarios ha aportado a la investigación: 330, de los cuales 192 corresponden a mujeres; por lo tanto, es con la que mejores resultados podremos obtener. A esto hemos de añadir que es la única localidad de Extremadura que se divide en varios códigos postales, lo que nos permite, asimismo, hacer un análisis por cada uno de ellos (Tabla 15).

Los códigos postales 06180, 06181, 06183 y 06194 corresponden a pedanías del Ayuntamiento de Badajoz: Gévora, Sagrajas, Novelda del Guadiana y Valdeboáto, respectivamente<sup>389</sup>.

Algo más de la mitad de las valoraciones 0,00 se encuentran en los códigos postales 06008 y 06009; en el otro extremo, 4 de cada 10 cuestionarios valorados con más de 2,50 se recogieron en el 06009. También encontramos cuestionarios con esta

<sup>389</sup> Todas se identifican con el código de localidad de Badajoz.

valoración en los códigos postales 06003, 06010 y 06011, con un total de 5 cuestionarios.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06001	0	1	0	0	0	0	0	1
06002	0	1	0	2	0	0	0	3
06003	3	0	5	3	1	2	1	15
06004	0	1	0	0	1	0	0	2
06005	0	1	0	0	1	0	0	2
06006	0	2	5	0	1	1	0	9
06007	0	5	0	2	0	0	0	7
06008	7	12	9	2	6	4	0	40
06009	7	16	19	3	5	6	2	58
06010	9	8	12	5	4	2	1	41
06011	0	0	1	1	2	2	1	7
06180	0	2	0	0	0	0	0	2
06181	0	0	0	0	0	1	0	1
06183	0	0	1	1	0	0	0	2
06194	1	0	0	1	0	0	0	2
Totales	27	49	52	20	21	18	5	192
PORCENTAJES								
06001	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,52
06002	0,00	33,33	0,00	66,67	0,00	0,00	0,00	1,56
06003	20,00	0,00	33,33	20,00	6,67	13,33	6,67	7,81
06004	0,00	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	1,04
06005	0,00	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	1,04
06006	0,00	22,22	55,56	0,00	11,11	11,11	0,00	4,69
06007	0,00	71,43	0,00	28,57	0,00	0,00	0,00	3,65
06008	17,50	30,00	22,50	5,00	15,00	10,00	0,00	20,83
06009	12,07	27,59	32,76	5,17	8,62	10,34	3,45	30,21
06010	21,95	19,51	29,27	12,19	9,76	4,88	2,44	21,36
06011	0,00	0,00	14,29	14,29	28,57	28,57	14,28	3,65
06180	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,04
06181	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,52
06183	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	1,04
06194	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	1,04
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	14,06	25,52	27,08	10,42	10,94	9,38	2,60	100,00

Tabla 15: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, para cada tramo de puntuación (elaboración propia).

Aproximadamente, 4 de cada 10 no superan el 0,25. El mayor porcentaje de cuestionarios corresponde al tramo >0,25-0,50: un 27,08%.

Si agrupamos las puntuaciones hasta 0,25; hasta 0,50 y más de 1,00 (Gráfico 19), observamos que hay códigos que aportan el 100,00% de sus cuestionarios a 1 de los tramos, aunque no resulta relevante por el número tan bajo.

Por eso, vamos a trabajar con los códigos postales que presentan 10 o más cuestionarios: 06003, 06008, 06009 y 06010. La menor proporción en valoraciones hasta 0,25 corresponde a 06003, que aporta la quinta parte de sus cuestionarios, la mayor a 06008, con casi 5 de cada 10; en valoraciones hasta 0,50 el código 06003 aporta algo más de la mitad, mientras los otros 3 códigos superan los 7 de cada 10 cuestionarios, siendo 06009 el que tiene un porcentaje mayor (72,41%); con más de 1,00 se ha



valorado el 17,07% de los cuestionarios recogidos en 06010, mientras en 06003 se supera la cuarta parte.

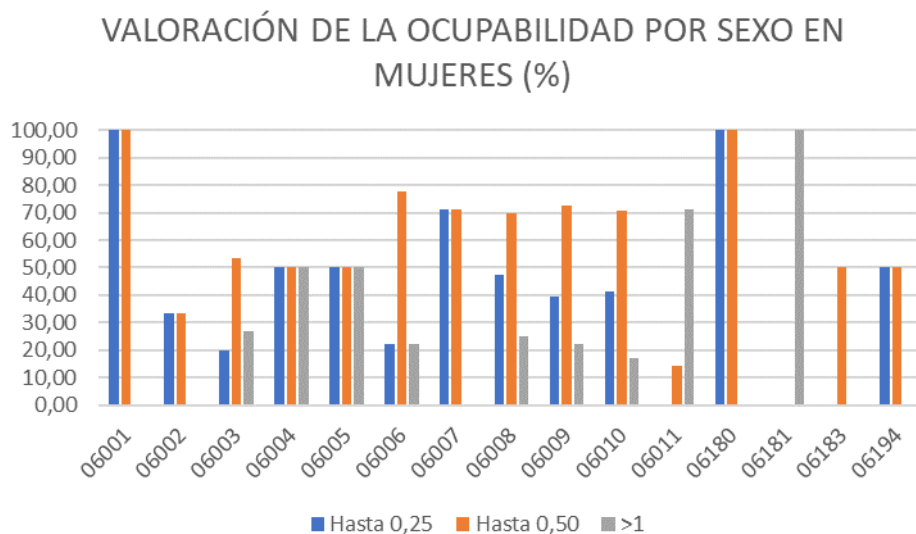


Gráfico 19: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia).

En valoraciones 0,00 destaca el código 06010, con más de la quinta parte de los cuestionarios, mientras 06009 es el código con menor proporción (12,07%); el mayor porcentaje en las superiores a 2,50 corresponde a 06003, aunque solamente aporta un 6,67%, mientras 06008 no tiene ningún cuestionario valorado así.

Estos 4 códigos postales presentan medias de la valoración en mujeres superiores a las medias globales; asimismo, las medianas se sitúan más a la derecha que las globales (Tabla 16). Los códigos postales 06003 y 06009 nos presentan una media más alta que la media de la valoración por sexo en mujeres de la localidad de Badajoz (0,5989), que está por encima de la provincial (0,5926), la de mujeres en general (0,5473), la global de la localidad (0,5149) y de la global con los dos sexos (0,4835).

MEDIAS Y MEDIANAS DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN MUJERES				
CÓDIGO POSTAL	MEDIA		MEDIANA	
	MUJERES	GLOBAL	MUJERES	GLOBAL
06003	0,7145	0,5502	0,4573	0,3283
06008	0,5600	0,5004	0,2740	0,2425
06009	0,6089	0,5250	0,3100	0,2694
06010	0,4971	0,4419	0,3007	0,2438

Tabla 16: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia).

Sin embargo, el 06008 queda por debajo de la provincial (0,5926), pero por encima de las otras medias indicadas; mientras, el 06010 solamente queda por encima de la media global (0,4835).

Respecto a la mediana de las valoraciones por sexo hechas a cuestionarios de mujeres en estos 4 códigos postales, la del 06003 se sitúa bastante por encima de la mediana para mujeres de la localidad de Badajoz (0,3289), que está más a la derecha que el resto: mujeres y global en la provincia (0,3139 y 0,2541 respectivamente), la de mujeres y la global en la valoración por sexo (0,2812 y 0,2280 respectivamente), y la global de la localidad (0,2664).

Las medianas de los códigos 06009 y 06010 se sitúan más a la izquierda que las de mujeres en la localidad de Badajoz y en la provincia. La del código 06008 se sitúa más a la izquierda que las globales de la localidad, la provincia y la valoración por sexo.

En cuanto al dato global de los códigos postales (es decir, teniendo en cuenta las valoraciones por sexo de mujeres y hombres), el 06003 presenta una media superior a la de mujeres (0,5473), los datos de 06008 y 06009 solo quedan por encima de la media global (0,4835) y el 06010 tiene la media más baja, incluso que la global.

Por su parte, las medianas globales de los códigos postales se sitúan por debajo de la de la localidad de Badajoz (0,3289), aunque el código 06003 presenta una casi igual; los otros 3 sitúan su mediana por debajo de la provincial (0,3139) y la de mujeres (0,2812). Los códigos 06008 y 06010 tienen la mediana a la izquierda de la valoración por sexo, mientras 06009 deja también a su izquierda la global de la provincia.

#### **4.3.1.1.2 HOMBRES**

La mediana de la ocupabilidad en las valoraciones hechas a los cuestionarios de hombres se sitúa en el 0,1494. Por su parte, la media es 0,3932. Ambos datos se encuentran por debajo de los correspondientes a la valoración global por sexo.

##### **4.3.1.1.2.1 Edad**

El desglose de los datos según la edad (*Tabla 17*) nos proporciona el siguiente análisis:

- El mayor número de cuestionarios corresponde a menores de 25 años, el menor a mayores de 55.
- El grupo de edad de menores de 25 años presenta el mayor porcentaje de valoraciones para cada tramo de puntuación.
- El mayor porcentaje de valoraciones se encuentra en el tramo >0,00-0,25 (44,44%), seguido de la valoración 0,00 (18,70%).
- Los cuestionarios de hombres de 30 a 44 años obtienen el segundo porcentaje de valoraciones en todos los tramos excepto el >1,00-1,50, en que los de 25 a 29 años tienen un porcentaje mayor.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
EDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
<25	22	90	22	13	13	10	2	172
25-29	11	22	8	4	7	3	1	56
30-44	19	24	9	8	4	4	1	69
45-54	13	21	4	6	6	2	0	52
>55	4	7	4	4	1	0	0	20
Totales	69	164	47	35	31	19	4	369
PORCENTAJES								
<25	31,88	54,88	46,81	37,14	41,94	52,63	50,00	46,61
25-29	15,94	13,41	17,02	11,43	22,58	15,79	25,00	15,18
30-44	27,54	14,63	19,15	22,86	12,90	21,05	25,00	18,70
45-54	18,84	12,81	8,51	17,14	19,35	10,53	0,00	14,09
>55	5,80	4,27	8,51	11,43	3,23	0,00	0,00	5,42
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	18,70	44,44	12,74	9,49	8,40	5,15	1,08	100,00

Tabla 17: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según la edad, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada edad y tramo de puntuación (elaboración propia).

- El tercer lugar en cuanto a valoraciones está ocupado por el tramo de edad 45-54 para las puntuaciones 0,00; >0,50-1,00; y >1,00-1,50; con unas diferencias respecto al segundo alrededor de 9, 5 y 3, respectivamente. El tercer lugar en los otros tres tramos de puntuación (el >2,50 no es relevante para el análisis debido al bajo número de cuestionarios), está ocupado por los hombres de 25 a 29 años, con diferencias respecto al segundo de aproximadamente 1, cerca de 3 y más de 6, respectivamente.

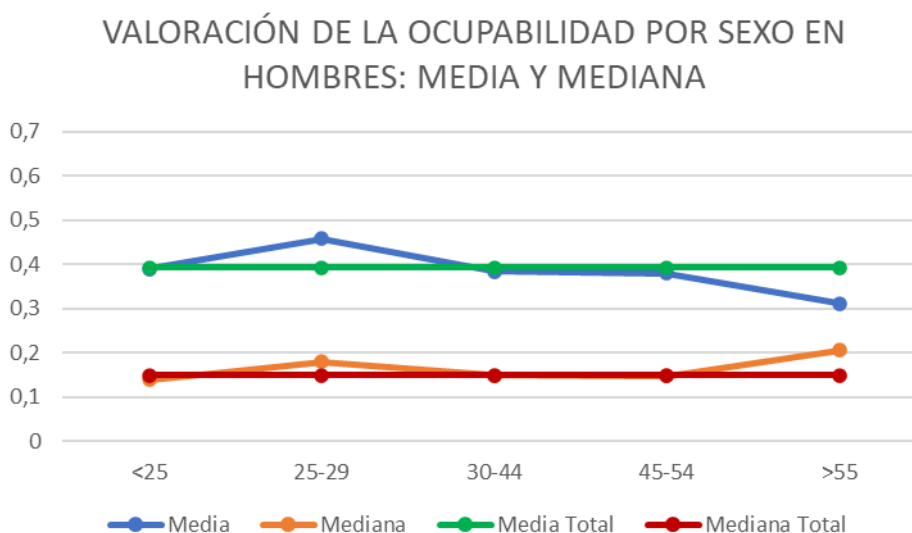
La distribución de cuestionarios con valoraciones hasta 1 y mayor que 1 arroja un 85,37% en el primer caso y 14,63% en el segundo. Es decir, como en el caso de las mujeres, la mayoría no pasan de la valoración 1 (Tabla 18).

TRAMOS DE EDAD	VALORACIONES EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES (%)			
	POR TRAMO EDAD		SOBRE TOTAL	
	≤1	>1	≤1	>1
<25	85,47	14,53	39,84	6,77
25-29	80,36	19,64	12,20	2,98
30-44	86,96	13,04	16,26	2,44
45-54	84,62	15,38	11,92	2,17
>55	95,00	5,00	5,15	0,27

Tabla 18: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres, agrupadas por edad y en función del límite 1, indicando el porcentaje de cuestionarios sobre los de cada tramo y sobre el total (elaboración propia).

Según esta distribución en función del tramo de edad, los hombres mayores de 55 años presentan el porcentaje más grande de valoraciones hasta 1,00 (95%), aunque por su escaso número de cuestionarios no vamos a considerarlos en el análisis. Los de 30 a 44 años presentan un 86,96% de valoraciones hasta 1,00 seguidos de los menores de 25 años y los de 45-54 (85,47% y 84,62%, respectivamente). Por tanto, los hombres de 25 a 29 años presentan el mayor porcentaje de cuestionarios valorados con más de 1; le siguen los tramos de edad 45-54 y menores de 25.

Los porcentajes sobre el total de cuestionarios de hombres reflejan claramente la gran diferencia entre valoraciones superiores a 1,00 y el resto. Si, además, comparamos estos datos con los de las mujeres, podemos comprobar que el porcentaje es mayor para valoraciones superiores a 1 en ellas, aunque veremos en el análisis posterior los distintos matices de esta afirmación.



*Gráfico 20: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).*

Cuando observamos la media y la mediana y la comparamos con los valores globales para hombres (*Gráfico 20*), vemos que a partir de los 30 años comienza a bajar, hasta alcanzar el menor valor en los mayores de 55 años. Los hombres más ocupables se encuentran en el tramo 25-29, que es el único que está por encima de la media total para hombres.

En cuanto a la mediana, los tramos 25-29 y mayores de 55 la sitúan a la derecha de la total, la de 30-44 es la misma y los otros 2 tramos tienen un valor menor.

#### **4.3.1.1.2 Nivel de estudios**

Para analizar las valoraciones de la ocupabilidad en el grupo de hombres hemos trabajado con los datos que se ofrecen en la *Tabla 19*. De la misma manera que trabajamos con el grupo de mujeres, en primer lugar, aparece el número de cuestionarios para cada valoración y nivel de estudios, y, en segundo lugar, el porcentaje que representa dicho número respecto al total de cuestionarios por valoración según nivel (cada celda de las intersección fila/columna), al total de cuestionarios según nivel de estudios (columna "TOTAL"), así como al total de cada tramo de puntuación (100,00% de la fila "Totales", a modo de verificación) y de este respecto del total de cuestionarios (segunda fila de "Totales").

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
NIVEL DE ESTUDIOS	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
< Primarios	11	23	2	1	0	0	0	37
Primarios	9	10	2	2	0	0	0	23
> Primarios s/t	14	25	6	2	3	0	0	50
EGB/ESO	16	59	25	12	4	1	0	117
Bachiller	6	24	8	0	4	0	0	42
FPI/Gº Medio	4	5	1	6	5	3	1	25
FPII/Gº Sup.	3	3	1	8	3	9	1	28
Diplomado Un.	2	0	0	1	1	0	0	4
Licenciado Un.	1	2	0	0	1	1	0	5
Graduado Un.	2	12	0	1	5	4	1	25
Máster Un.	1	1	2	2	5	1	1	13
Totales	69	164	47	35	31	19	4	369
PORCENTAJES								
< Primarios	15,94	14,02	4,26	2,86	0,00	0,00	0,00	10,03
Primarios	13,04	6,10	4,26	5,71	0,00	0,00	0,00	6,23
> Primarios s/t	20,29	15,24	12,77	5,71	9,68	0,00	0,00	13,55
EGB/ESO	23,19	35,98	53,19	34,29	12,90	5,26	0,00	31,71
Bachiller	8,69	14,63	17,02	0,00	12,90	0,00	0,00	11,38
FPI/Gº Medio	5,80	3,05	2,12	17,14	16,12	15,79	25,00	6,78
FPII/Gº Sup.	4,35	1,83	2,12	22,86	9,68	47,37	25,00	7,59
Diplomado Un.	2,90	0,00	0,00	2,86	3,23	0,00	0,00	1,08
Licenciado Un.	1,45	1,22	0,00	0,00	3,23	5,26	0,00	1,35
Graduado Un.	2,90	7,32	0,00	2,86	16,13	21,06	25,00	6,78
Máster Un.	1,45	0,61	4,26	5,71	16,13	5,26	25,00	3,52
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	18,70	44,44	12,74	9,49	8,40	5,15	1,08	100,00

Tabla 19: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según el nivel de estudios, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje sobre cada nivel y tramo de puntuación (elaboración propia).

Los aspectos más relevantes son:

- Casi la tercera parte no alcanza la titulación de estudios obligatorios, 3 de cada 10 han titulado en ellos.
- El tramo de puntuaciones superiores a 2,50 no es relevante por el escaso número de cuestionarios, que, además, solo representa el 1,08% del total recogido. No obstante, debemos resaltar que todos corresponden a personas con estudios posobligatorios.
- El grupo EGB/ESO aporta más cuestionarios en todos los tramos hasta 1,00; la formación profesional destaca en los 2 tramos siguientes: en >1,00-1,50 ocupa el primer lugar junto con grado universitario y máster; en >1,50-2,50 la FPII/Grado Superior destaca con casi la mitad de los cuestionarios, y si tenemos en cuenta la formación profesional en conjunto, más de 6 de cada 10 se encuentran en ese tramo de valoración.
- Las valoraciones superiores a 1,00 son el 14,63% del total.
- El segundo lugar en volumen de cuestionarios lo ocupa el nivel >Primarios sin titulación en los dos tramos hasta 0,25; en >0,25-0,50 bachiller; en >0,50-1,00 FPII/Grado Superior; en >1,00-1,50 EGB/ESO y Bachiller; en >1,50-2,50 Graduado Universitario.

Si agrupamos los niveles de estudios en los principales: inferiores a obligatorios, obligatorios y posobligatorios, según los tramos de puntuación (*Gráfico 21*), observamos

un patrón en los estudios inferiores a obligatorios, que van teniendo menos importancia cuanto más alto es el tramo de valoración, hasta desaparecer en los superiores a 1,50.

Los estudios universitarios aparecen con mayor influencia en las valoraciones superiores a 1,00 con bastante diferencia respecto a los otros cuatro tramos; el nivel de estudios obligatorios destaca en el tramo >0,25-0,50; bachiller tiene alguna relevancia en los tres primeros tramos y aparece en el quinto.

### VALORACIONES DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (%)

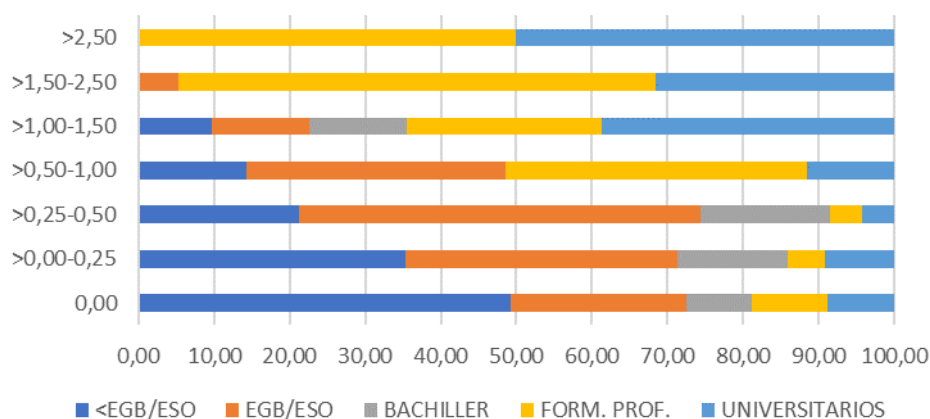


Gráfico 21: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según el nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).

La formación profesional tiene mayor representación en las puntuaciones superiores a 0,50, pero poca en los dos tramos anteriores, y, lo que puede llamar la atención, aparece en la valoración 0,00 con más importancia que en las dos siguientes.

También podemos ver claramente cómo el nivel EGB/ESO casi no aparece en el tramo >1,50-2,50 y desaparece en el >2,50.

Todo ello coincide con la información que aporta el análisis de las medias de los distintos niveles de estudios (Gráfico 22): hasta bachiller va aumentando, pero queda por debajo de la media total de las valoraciones para hombres; los estudios de formación profesional y universitarios aportan mayor ocupabilidad, debido a que se trata de una formación que cualifica profesionalmente. Además, en el caso de las valoraciones de cuestionarios correspondientes a hombres, la formación profesional aporta más ocupabilidad que los estudios universitarios, que, a su vez, van mejorándola a partir de las diplomaturas, alcanzando su máximo nivel de ocupabilidad en el máster.

## VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: MEDIA Y MEDIANA

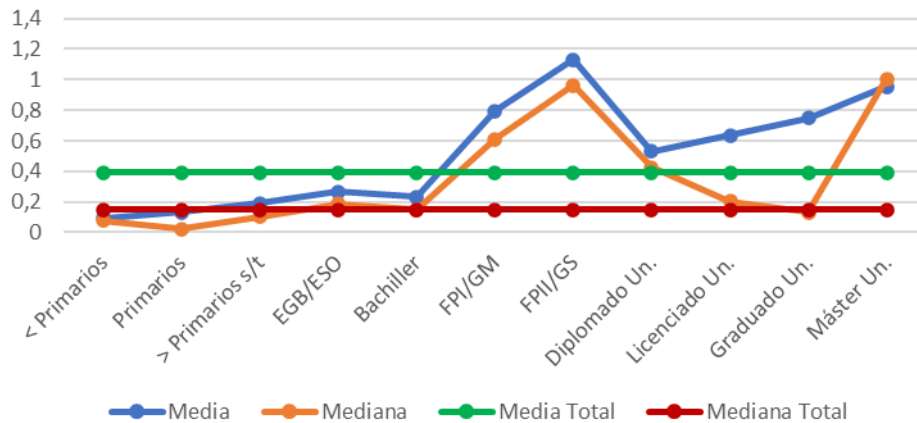


Gráfico 22: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).

Respecto a la mediana, quedan a la izquierda de la total los niveles hasta más de primarios sin título, bachiller y graduado universitario. El resto sitúa la suya a la derecha, destacando la de máster.

### 4.3.1.1.2.3 Otras variables: Paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral

Según los datos obtenidos de los cuestionarios entregados por hombres (Tabla 20), más de 9 de cada 10 no son parados de larga duración, 7 de cada 10 no perciben y el 96,00% está desempleado.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES									
VARIABLE		0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
Paro de larga duración	Sí	2	17	3	2	1	0	0	25
	No	67	147	44	33	30	19	4	344
Percepción de prestaciones	Sí	42	30	12	10	6	5	2	107
	No	27	134	35	25	25	14	2	262
Situación de desempleo	Sí	68	158	47	33	30	17	4	357
	No	1	6	0	2	1	2	0	12
Totales		64	161	53	35	32	19	5	369
PORCENTAJES									
Paro de larga duración	Sí	2,90	10,37	6,38	5,71	3,23	0,00	0,00	6,78
	No	97,10	89,63	93,62	94,29	96,77	100,00	100,00	93,22
Percepción de prestaciones	Sí	60,87	18,29	25,53	28,57	19,35	26,32	50,00	29,00
	No	39,13	81,71	74,47	71,43	80,65	73,68	50,00	71,00
Situación de desempleo	Sí	98,55	96,34	100,00	94,29	96,77	89,47	100,00	96,75
	No	1,45	3,66	0,00	5,71	3,23	10,53	0,00	3,25
Totales		100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
		17,34	43,63	14,36	9,49	8,67	5,15	1,36	100,00

Tabla 20: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada tramo de puntuación (elaboración propia).

Teniendo en cuenta la proporción respecto al total de cuestionarios aportador, el mayor porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 se encuentra en los perceptores de prestaciones, que también son los que lo consiguen en valoraciones superiores a 2,50; para el tramo >0,00-0,25 se observa en los parados de larga duración; en los no perceptores de prestaciones para los tramos >0,25-0,50 y >1,00-1,50; en los ocupados para los tramos >0,50-1 y >1,50-2,50.

El mayor número de cuestionarios para las tres variables se encuentra en el tramo de puntuación >0,00-0,25. En total, 6 de cada 10 cuestionarios de hombres son valorados hasta 0,25 (la mediana se encuentra en 0,1494); las tres cuartas partes no pasa de 0,50 (la media es 0,3932). Más de 0,50 obtiene casi la cuarta parte de los cuestionarios, aunque las valoraciones superiores a 1,00 representan el 15,18%; solamente el 1,36% superan 2,50.

Comparando las 2 opciones de cada variable en función de los porcentajes sobre el total de cada una, observamos:

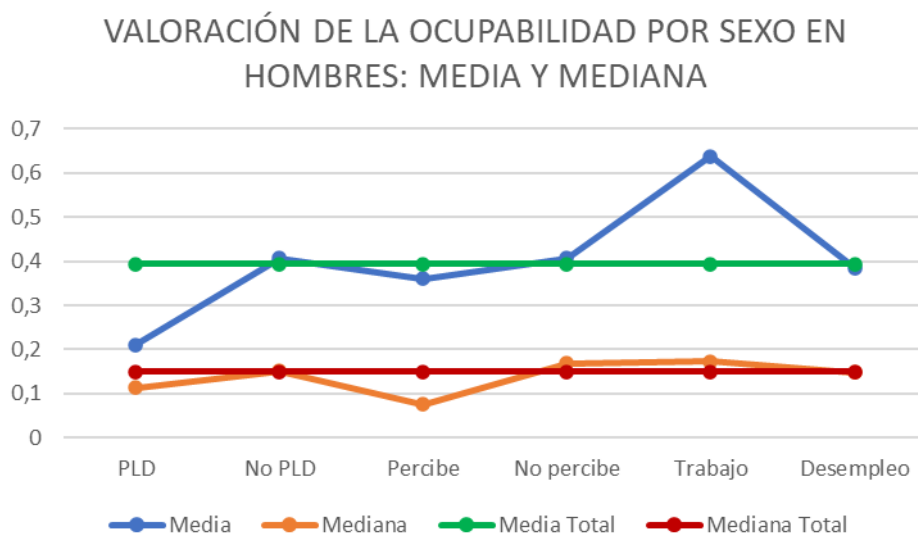
- Hay casi un 14,00% más de parados de larga duración en el porcentaje de valoraciones hasta 0,25; en la valoración 0,00 hay más del doble de parados de larga duración.  
Para las valoraciones hasta 0,50 la diferencia es similar a las de hasta 0,25: 13,00% más de parados de larga duración; el 88,00% no pasaba de dicha puntuación.  
Hay menos proporción de hombres parados de larga duración con valoraciones superiores a 1,00 (más de 11 puntos porcentuales de diferencia). En valoraciones mayores a 2,50 solo hay 4 cuestionarios de hombres que no son parados de larga duración, lo que representa el 1,16%.
- En relación con la percepción de prestaciones, casi 4 de cada 10 cuestionarios de hombres que perciben se han valorado con 0,00, alrededor de 4 veces más que los que no perciben. Tomando las valoraciones hasta 0,25 la diferencia disminuye a prácticamente los 6 puntos porcentuales, debido a que en el tramo >0,00-0,25 se encuentra más de la mitad de los cuestionarios correspondientes a hombres no perceptores.  
En las valoraciones hasta 0,50 esa diferencia queda por debajo de los 4 puntos porcentuales: el 78,50% de los perceptores no sobrepasan esa puntuación.  
Los no perceptores superan a los perceptores en las valoraciones superiores a 1,00 (algo más de 3 puntos porcentuales de diferencia), aunque los segundos presentan casi el doble de valoraciones mayores de 2,50.
- Los resultados que obtenemos en la variable situación laboral nos indican que los desempleados tienen algo más de 10 puntos porcentuales de diferencia a su favor en valoraciones 0,00 (19,05% frente a 8,33%); la mitad de los cuestionarios correspondientes a hombres ocupados fueron valorados en el tramo >0,00-0,25; tomando las valoraciones hasta 0,25 encontramos prácticamente 5 puntos



porcentuales más de desempleados que de ocupados: por encima de 6 de cada 10 desempleados no pasan de esta valoración.

Sin embargo, hay una diferencia del 18,14% a favor de los desempleados en las valoraciones hasta 0,50: más de las tres cuartas partes de los cuestionarios valorados a desempleados no superan esa puntuación.

Las valoraciones superiores a 1,00 representan la cuarta parte de los ocupados y el 14,25% de los desempleados, aunque no hay ningún cuestionario de hombre ocupado que obtenga más de 2,50; el 1,12% de los desempleados sí consiguen esa puntuación.



*Gráfico 23: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).*

En cuanto al análisis de la media y la mediana (*Gráfico 23*), observamos que los parados de larga duración son mucho menos ocupables que los no parados de larga duración, al igual que ocurre con los hombres que trabajan respecto a los desempleados. Superan la media total los no parados de larga duración, los no perceptores y los que están trabajando.

Respecto a la mediana, sitúan la suya a la derecha de la total los no parados de larga duración, no perceptores y trabajadores ocupados. La de los desempleados es casi igual a la total.

### 4.3.1.1.2.4 Variables territoriales

#### 4.3.1.1.2.4.1 Centro de Empleo

##### 4.3.1.1.2.4.1.1 Provincia de Badajoz

Los centros de empleo de Badajoz recogieron 252 cuestionarios de hombres (Tabla 21), entre los cuales, 6 de cada 10 no superan la valoración 0,25 (la media de la valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres es 0,3932); el 14,29% obtiene más de 1,00.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
0601410	0	1	0	1	0	0	0	2
0601510	5	11	5	3	1	1	0	26
0601515	3	3	0	1	0	1	1	9
0601520	17	51	17	9	12	3	1	110
0601610	2	1	1	0	1	0	0	5
0602810	0	3	1	1	0	2	0	7
0607010	7	11	2	4	1	0	1	26
0607410	5	6	1	6	4	1	0	23
0609510	7	15	7	2	2	0	0	33
0615810	1	4	1	1	2	2	0	11
Totales	47	106	35	28	23	10	3	252
PORCENTAJES								
0601410	0,00	50,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,79
0601510	19,23	42,30	19,23	11,54	3,85	3,85	0,00	10,32
0601515	33,33	33,33	0,00	11,11	0,00	11,11	11,11	3,57
0601520	15,45	46,37	15,45	8,18	10,91	2,73	0,91	43,65
0601610	40,00	20,00	20,00	0,00	20,00	0,00	0,00	1,98
0602810	0,00	42,85	14,29	14,29	0,00	28,57	0,00	2,78
0607010	26,92	42,31	7,69	15,38	3,85	0,00	3,85	10,32
0607410	21,73	26,09	4,35	26,09	17,39	4,35	0,00	9,13
0609510	21,21	45,46	21,21	6,06	6,06	0,00	0,00	13,10
0615810	9,09	36,37	9,09	9,09	18,18	18,18	0,00	4,36
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	18,65	42,06	13,89	11,11	9,13	3,97	1,19	100,00

Tabla 21: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).

El tramo de puntuación que presenta el porcentaje más alto de cuestionarios es >0,00-0,25; seguido por la valoración 0,00. En total, casi las tres cuartas partes de los cuestionarios no obtuvieron más de 0,50. Los centros que aportan cuestionarios valorados con más de 2,50 son solo 3: 0601515 (Badajoz Comarcal), 0601520 (Badajoz Urbana II) y 0607010 (Jerez de los Caballeros).

Si nos fijamos en la media de cada centro (Tabla 22, Gráfico 24), observamos que la más alta se encuentra en 0602810 (Campanario) y la más baja en 0609510 (Olivenza).

PROVINCIA DE BADAJOZ		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
0601410	0,3244	0,3244
0601510	0,3061	0,1272
0601515	0,7373	0,1573
0601520	0,3881	0,1856
0601610	0,3333	0,1525
0602810	0,7541	0,3855
0607010	0,3152	0,1021
0607410	0,5181	0,2765
0609510	0,2362	0,1349
0615810	0,6922	0,3393

Tabla 22: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia).



Gráfico 24: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media mediana de centros de empleo de Badajoz, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

Además de 06028, los Centros 0601515, 0607410 (Llerena) y 0615810 (Zafra) tienen una media superior a la provincial (0,3984); estos mismos Centros son los únicos que superan la media de la ocupabilidad valorada por sexo en hombres (0,3932) y la global (0,4835). El resto tiene su media por debajo de estas 3 magnitudes.

Respecto a la mediana, los Centros 0601410 (Azuaga), 0602810, 0607410 y 0615810 la presentan por encima de la mediana global (0,2280) –por tanto, por encima del resto de medianas–.

Por encima de la mediana de la provincia (0,1646) se sitúa 0601520, mientras 0601515 y 0601610 (Barcarrota) la presentan por encima de la mediana de hombres en la valoración por sexo (0,1494).

#### 4.3.1.1.2.4.1.2 Provincia de Cáceres

Los centros de empleo de la provincia de Cáceres aportaron 117 cuestionarios de hombres (*Tabla 23*). Según los datos extraídos, casi 7 de cada 10 no superan la valoración 0,25; mientras que el 15,39% alcanza más de 1.

El tramo de puntuación que presenta el porcentaje más alto de cuestionarios es >0,00-0,25; seguido por la valoración 0,00. En total, casi 8 de cada 10 cuestionarios no superan el 0,50. Las valoraciones superiores a 2,50 no llega al 1%.

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
1003710	0	5	1	0	1	0	0	7
1005010	1	0	0	0	1	1	0	3
1006710	1	16	0	2	2	2	0	23
1010410	0	1	1	0	0	3	0	5
1012110	3	2	2	0	0	0	0	7
1014810	3	16	3	1	2	2	0	27
1019510	2	1	0	0	0	0	0	3
1020310	12	17	5	4	2	1	1	42
Totales	22	58	12	7	8	9	1	117
PORCENTAJES								
1003710	0,00	71,42	14,29	0,00	14,29	0,00	0,00	5,99
1005010	33,33	0,00	0,00	0,00	33,33	33,33	0,00	2,56
1006710	4,34	69,56	0,00	8,70	8,70	8,70	0,00	19,66
1010410	0,00	20,00	20,00	0,00	0,00	60,00	0,00	4,27
1012110	42,86	28,57	28,57	0,00	0,00	0,00	0,00	5,98
1014810	11,11	59,26	11,11	3,70	7,41	7,41	0,00	23,08
1019510	66,67	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,56
1020310	28,57	40,48	11,91	9,52	4,76	2,38	2,38	35,90
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	18,80	49,57	10,26	5,98	6,84	7,69	0,86	100,00

*Tabla 23: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).*

La media más alta corresponde al centro de empleo 1010410 (Jaraíz de la Vera), la más baja al 1019510 (Trujillo) –*Tabla 24*–.

PROVINCIA DE CÁCERES		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
1003710	0,2276	0,0324
1005010	1,0112	1,1263
1006710	0,4583	0,1649
1010410	1,1652	1,5957
1012110	0,1569	0,1494
1014810	0,3221	0,0761
1019510	0,0738	0,0000
1020310	0,3257	0,1326

Tabla 24: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres (elaboración propia).

En el *Gráfico 25* se observa que tanto el centro 1005010 (Casar de Palomero) como el 1010410 presentan una media superior a la global de la valoración por sexo (0,4835)<sup>390</sup>; el centro 1006710 (Coria) tiene una media superior a la de hombres en la valoración por sexo (0,3932) y a la provincial (0,3820). El resto queda por debajo de esta última, que es el valor más bajo.

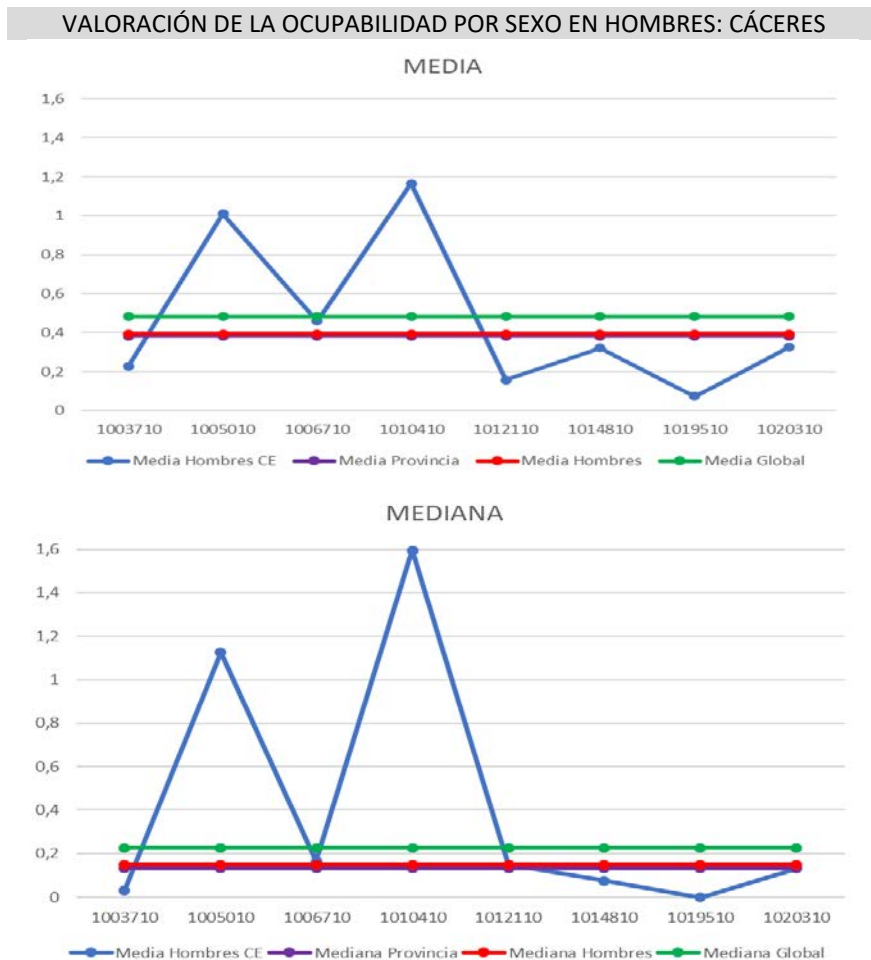


Gráfico 25: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de centros de empleo de Cáceres, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

<sup>390</sup> Estos datos no son representativos debido al escaso número de cuestionarios aportados a la investigación

Respecto a la mediana, los centros 1005010 y 1010410 la presentan a la derecha de la mediana global (0,2280) –por tanto, por encima del resto de medianas–.

A la derecha de la mediana correspondiente a la valoración por sexo en hombres (0,1494) se encuentra el Centro 1006710, la iguala el 1012110 (Miajadas). El resto de los Centros no alcanza la media de la provincia (0,1331), aunque el 1020310 (Valencia de Alcántara) la sitúa muy cerca.

#### 4.3.1.1.2.4.1.3 Comparativa Badajoz–Cáceres

La mayor diferencia se encuentra en el porcentaje de valoraciones del tramo >0,00-0,25: 7,51% más en Cáceres (Gráfico 26). En la valoración 0,00 las 2 provincias presentan prácticamente el mismo porcentaje (algo por encima Cáceres).

El segundo tramo con mayor diferencia es >0,50-1,00: 5,13% a favor de Badajoz. Los otros tramos también muestran diferencias a favor de Badajoz, excepto >1,00-2,50: 3,72% a favor de Cáceres.

En total, las valoraciones hasta 0,25 representan un 60,71% en los centros de empleo de Badajoz y un 68,38% en los de Cáceres (7,66% de diferencia); cerca de las tres cuartas partes de los cuestionarios recogidos en los centros de Badajoz y el 78,63% de los de Cáceres no superan 0,50 (4,03% de diferencia). En valoraciones superiores a 1,00 la diferencia es favorable a Cáceres por 1,10%; sin embargo, las valoraciones superiores a 2,50 son más en Badajoz, el 1,19% frente al 0,86% en Cáceres.

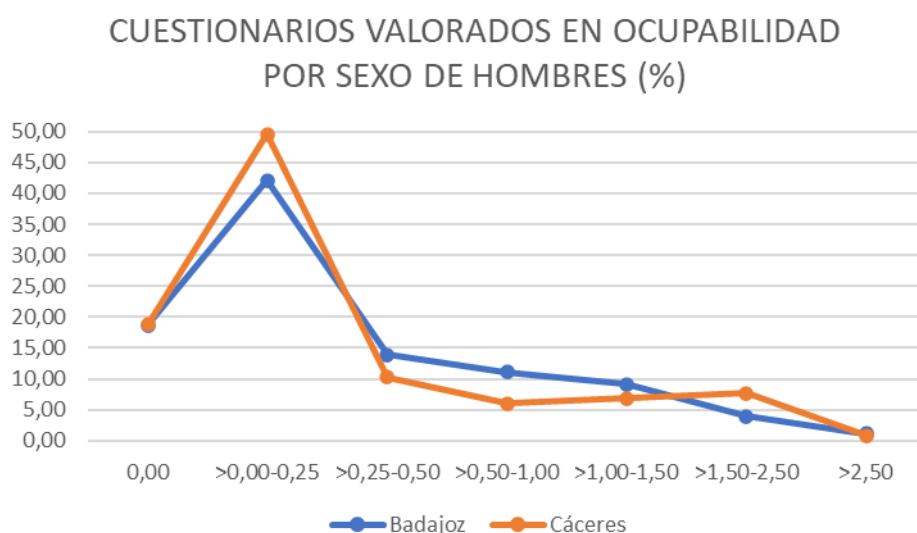


Gráfico 26: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres de las provincias de Badajoz y Cáceres, en porcentaje de cuestionarios (elaboración propia).

Al comparar las distintas medias que hemos obtenido (Gráfico 27), observamos que los hombres de Badajoz son algo más ocupables que los de Cáceres: 0,3984 frente a 0,3820.

La media de las valoraciones correspondientes a hombres de Badajoz es superior a la media global para hombres (0,3932). El resto de las medias que estamos utilizando son superiores a la de las valoraciones para hombres de ambas provincias: 0,5149 para la provincia de Badajoz; 0,4081 para la provincia de Cáceres; 0,4835 para la valoración general por sexo. Así pues, la media más baja corresponde a la valoración para hombres de Cáceres.

### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: COMPARATIVA BADAJOZ-CÁCERES (MEDIAS)

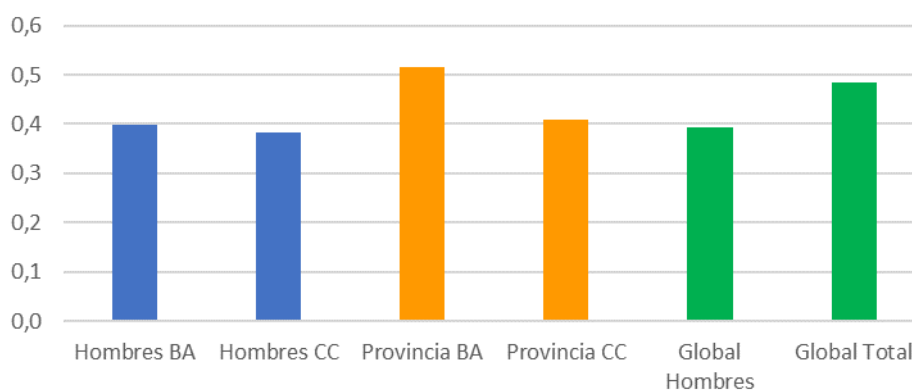


Gráfico 27: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de hombres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).

#### 4.3.1.1.2.4.2 Localidad<sup>391</sup>

El sistema de análisis va a ser el mismo que hemos utilizado para las mujeres. En este caso, las localidades que han aportado, al menos, 10 cuestionarios a la investigación son:

- Badajoz: 06015 (138), 06070 (16), 06074 (10) y 06095 (23).
- Cáceres: 10148 (16) y 10203 (27).

Posteriormente, analizaremos los datos de las localidades con 10 o más cuestionarios aportados en total (hombres y mujeres).

##### 4.3.1.1.2.4.2.1 Provincia de Badajoz

La proporción más alta de cuestionarios valorados con 0,00 corresponde a 06074 (Llerena), 3 de cada 10 cuestionarios, la más baja está en 06015 (Badajoz), el 16,67%; en valoraciones superiores a 2,50 solamente encontramos cuestionarios de 06015 y 06070

<sup>391</sup> Como ya hemos indicado, puede consultarse la relación de códigos en el Anexo VIII, donde se especifica también el Centro de Empleo al que se adscribe cada localidad, así como otras poblaciones que comparten el mismo código. El número de cuestionarios valorados en ocupabilidad por sexo, de cada localidad que los aportó a la investigación, puede consultarse en el Anexo IX.

(Jerez de los Caballeros), siendo esta localidad la que presenta el porcentaje mayor, con el 6,25% (Tabla 25).

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06015	23	62	22	12	13	5	1	138
06070	4	7	1	3	0	0	1	16
06074	3	2	0	3	2	0	0	10
06095	6	10	5	2	0	0	0	23
Totales	36	81	28	20	15	5	2	187
PORCENTAJES								
06015	16,67	44,93	15,94	8,70	9,42	3,62	0,72	73,80
06070	25,00	43,75	6,25	18,75	0,00	0,00	6,25	8,56
06074	30,00	20,00	0,00	30,00	20,00	0,00	0,00	5,35
06095	26,09	43,48	21,74	8,70	0,00	0,00	0,00	12,30
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	19,25	43,32	14,97	10,70	8,02	2,67	1,07	100,00

Tabla 25: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).

Como podemos ver en el Gráfico 28, la localidad 06095 (Olivenza), con casi 7 de cada 10 cuestionarios, es la que más aporta a valoraciones hasta 0,25 mientras 06074, con la mitad, la que menos; asimismo, 06095 es la que más cuestionarios presenta con valoraciones hasta 0,50 pues supera los 9 de cada 10, y 06074 se queda en la mitad (los correspondientes a las valoraciones de los tramos anteriores); en valoraciones superiores a 1,00 observamos que 06074 aporta la quinta parte de sus cuestionarios y 06095 ninguno.

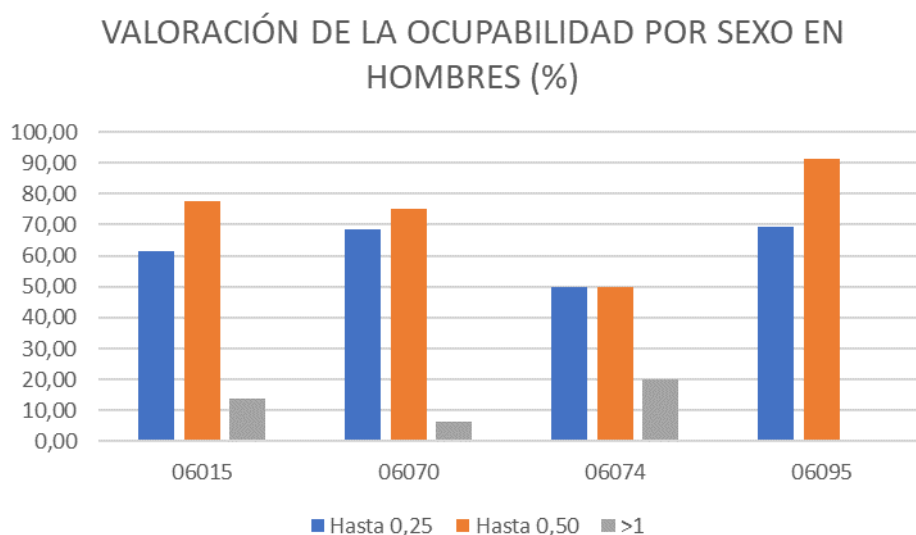


Gráfico 28: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

La media más alta de las 4 localidades es la de 06074 (Tabla 26), que está por encima de la global (0,4835) –por tanto, a la derecha de la media provincial (0,3984) y



de hombres en general (0,3932)–. Las medias de las otras localidades quedan por debajo de las 3, siendo 06095 la que presenta la menor, pues no llega a la mitad de la media de hombres en la valoración de la ocupabilidad por sexo.

PROVINCIA DE BADAJOZ		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
06015	0,3854	0,1723
06070	0,3813	0,1243
06074	0,5058	0,4400
06095	0,1716	0,0862

Tabla 26: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).

En el *Gráfico 29*, apreciamos que la media provincial y la de hombres, la de 06015 y la de 06070 son muy similares, casi superponiéndose las líneas de representación. También destaca la gran diferencia de 06095.

Respecto de la mediana, 06074 la sitúa por encima de la global, que es la más alta (0,2280); 06015 la presenta por encima de la provincial (0,1646); 06070 y 06095 por debajo de la mediana de hombres en general (0,1494). Destaca, como en el caso de la media, 06095, por el valor tan bajo de su mediana.

#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: BADAJOZ

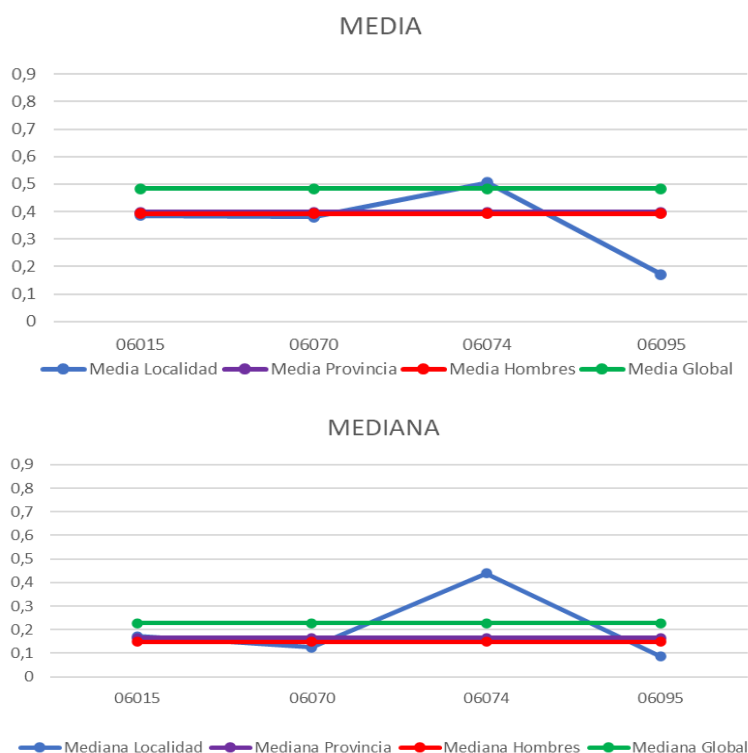
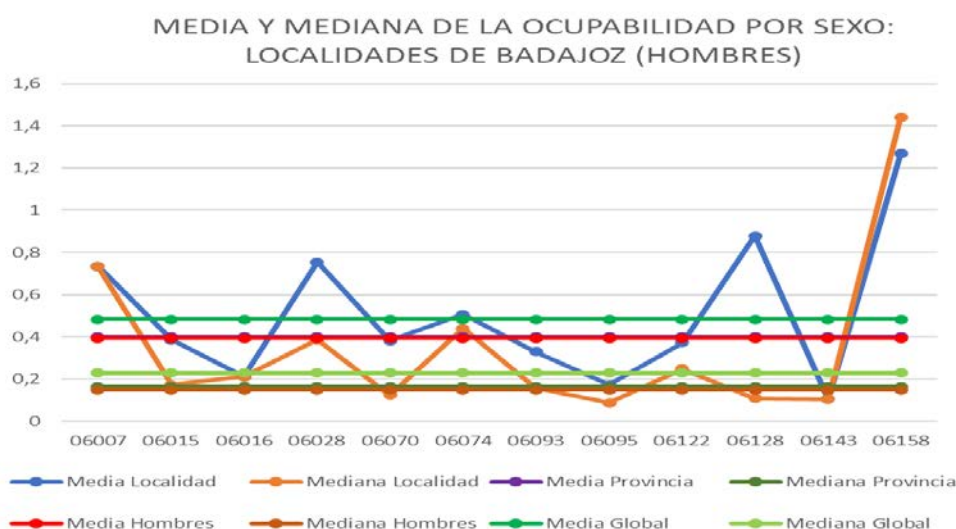


Gráfico 29: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

Si tomamos las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total, confeccionamos el *Gráfico 30*, donde observamos:

- 5 localidades tienen la media más alta que la global (0,4835), que es la más elevada de entre las que estamos comparando: 06007 (Alconchel), 06028 (Campanario), 06074, 06128 (Talavera la Real) y 06158 (Zafra).
- El resto de las localidades presenta una media inferior a la de hombres (0,3932), que es la más baja de entre las que comparamos. La media provincial es 0,3984.
- Las medianas que se sitúan a la derecha de la global (0,2280), las más alta con la que comparamos, son: 06007, 06028, 06074, 06122 (Los Santos de Maimona) y 06158.
- Por encima de la mediana provincial (0,1646) encontramos las de 06015 y 06016 (Barcarrota).
- A la derecha de la mediana de hombres (0,1494) se sitúa la de 06093 (Oliva de la Frontera). Las otras 4 localidades la sitúan a su izquierda.



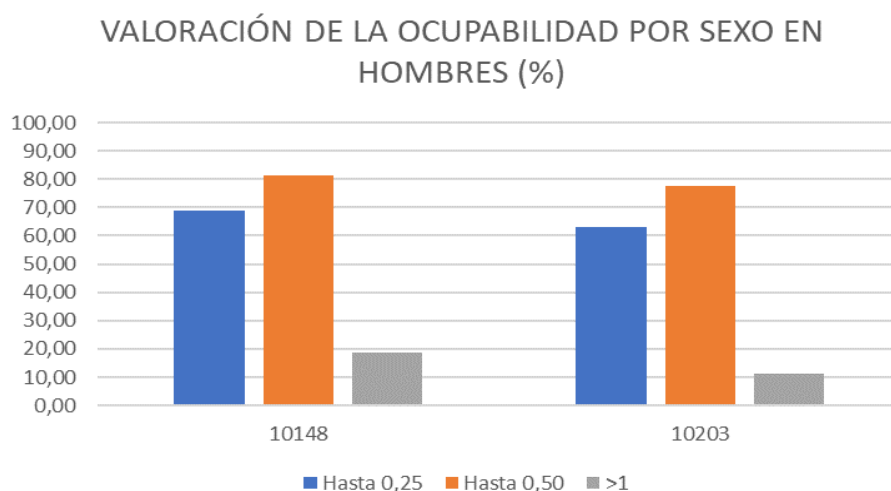
*Gráfico 30: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).*

#### 4.3.1.1.2.4.2.2 **Provincia de Cáceres**

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
10067	3	8	2	0	2	1	0	16
10148	8	9	4	3	1	1	1	27
Totales	11	17	6	3	3	2	1	43
PORCENTAJES								
10067	18,75	50,00	12,50	0,00	12,50	6,25	0,00	37,21
10148	29,63	33,33	14,81	11,11	3,70	3,70	3,70	62,79
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	25,58	39,53	13,95	6,98	6,98	4,65	2,33	100,00

*Tabla 27: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).*

La proporción más alta de cuestionarios valorados con 0,00 corresponde a 10148 (Plasencia), con casi 3 de cada 10 cuestionarios, en valoraciones superiores a 2,50 solamente aporta esta localidad, con el 3,70% (Tabla 27).



*Gráfico 31: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).*

Como podemos ver en el *Gráfico 31*, de ambas localidades, 10148 es la que más cuestionarios aporta en los 3 tramos de valoración: casi 7 de cada 10 cuestionarios hasta 0,25; más de 8 de cada 10 hasta 0,50; algo menos de la quinta parte en valoraciones superiores a 1,00.

En cuanto a la media, como vemos en la *Tabla 28*, 10203 (Valencia de Alcántara) tiene la más alta, aunque es inferior a la global (0,4835) y casi igual a la de hombres (0,3932); sin embargo, es más alta que la provincial (0,3820). 10148 presenta una media más baja que las 3 con las que comparamos (*Gráfico 32*).

PROVINCIA DE CÁCERES		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
1014810	0,3405	0,0805
1020310	0,3929	0,1715

*Tabla 28: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).*

Respecto a la mediana, la de 10148 se sitúa por debajo de todas con las que comparamos, la de 10203 por encima de la provincial (0,1331) y la de hombres (0,1494), pero por debajo de la global (0,2280).

## VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: CÁCERES

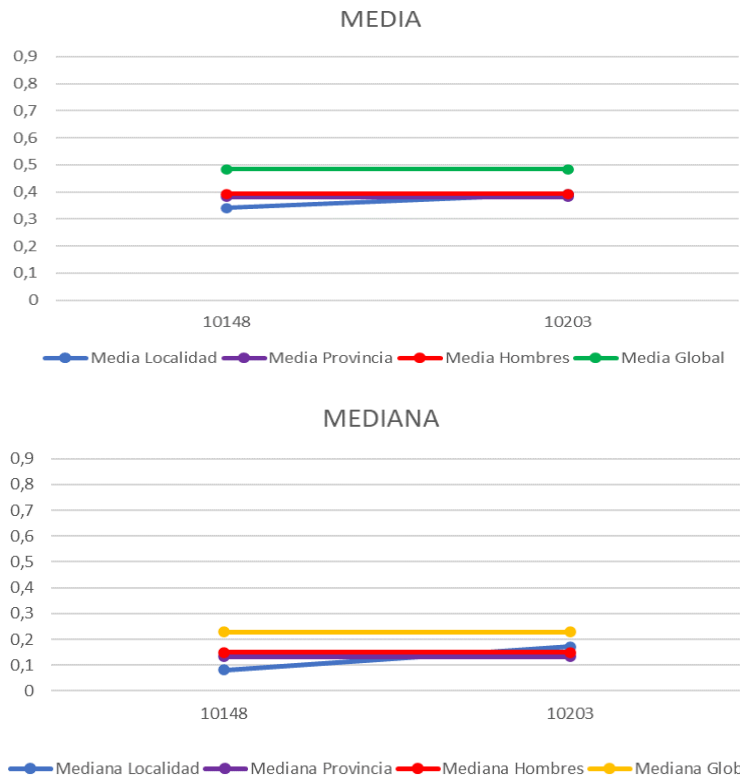


Gráfico 32: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

Si tomamos las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total, confeccionamos el *Gráfico 33*, donde observamos:

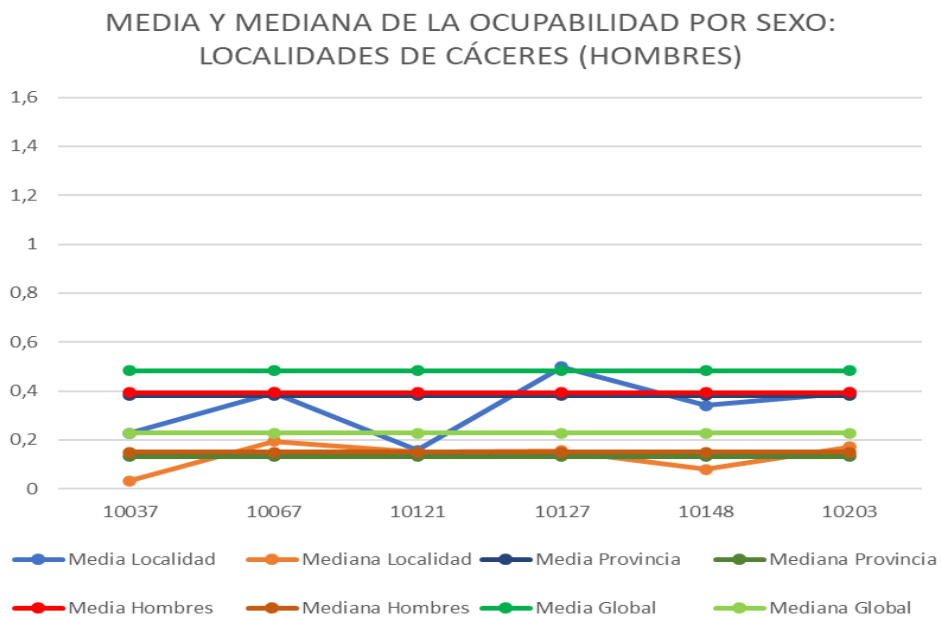


Gráfico 33: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

- La media más alta es la global (0,4835); ninguna localidad se acerca a ese valor; la siguiente es la de hombres (0,3932), que solo es superada por 10067 (Coria), y, por último, encontramos la media provincial (0,3820) que, además de esta localidad, supera 10203 (Valencia de Alcántara).
- Las otras 3 localidades tienen medias más bajas.
- Ninguna localidad sitúa su mediana por encima de la global (0,2280).
- 10067 y 10203 tienen medianas a la derecha de la de hombres (0,1494); 10121 (Miajadas) la iguala.
- Las medianas de 10037 (Cáceres) y 10148 se sitúan por a la izquierda de la provincial (0,1331).

#### 4.3.1.1.2.4.2.3 Localidad de Badajoz

En Badajoz se recogieron 138 cuestionarios de hombres, que es la mayor cantidad de las localidades que han participado en la investigación. Como hicimos en el caso de las mujeres, vamos a extraer los datos que nos aporta la valoración de la ocupabilidad por sexo en este municipio (*Tabla 29*).

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06001	1	0	0	0	0	0	0	1
06002	0	1	0	1	0	0	0	2
06003	3	4	0	1	1	0	0	9
06004	1	0	0	0	0	0	0	1
06005	0	1	0	0	0	0	0	1
06006	0	3	0	0	0	0	0	3
06007	1	2	0	1	0	1	0	5
06008	6	13	6	2	4	2	0	33
06009	6	15	7	3	3	0	1	35
06010	3	19	5	4	4	1	0	36
06011	1	4	4	0	1	0	0	10
06180	0	0	0	0	0	0	1	1
06194	1	0	0	0	0	0	0	1
Totales	23	62	22	12	13	5	1	138
PORCENTAJES								
06001	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,72
06002	0,00	50,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	1,45
06003	33,33	44,45	0,00	11,11	11,11	0,00	0,00	6,52
06004	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,72
06005	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,72
06006	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,18
06007	20,00	40,00	0,00	20,00	0,00	20,00	0,00	3,63
06008	18,18	39,40	18,18	6,06	12,12	6,06	0,00	23,92
06009	17,14	42,86	20,00	8,57	8,57	0,00	2,86	25,36
06010	8,33	52,78	13,89	11,11	11,11	2,78	0,00	26,09
06011	10,00	40,00	40,00	0,00	10,00	0,00	0,00	7,25
06180	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,72
06194	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,72
Totales	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
	16,67	44,93	15,94	8,70	9,42	3,62	0,72	100,00

Tabla 29: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres por códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el número de cuestionarios y los porcentajes para cada código y puntuación (elaboración propia).

Los códigos 06180 y 06194 corresponden a pedanías del Ayuntamiento de Badajoz: Gévora y Valdeboítoa, respectivamente.

Las valoraciones de ocupabilidad por sexo en hombres superiores a 2,50 aparecen solamente en el código postal 06009, con 1 cuestionario, lo que representa menos del 1,00% sobre los 138 recogidos. Más de 6 de cada 10 no superan el 0,25; el 16,67% del total ha sido valorado con 0,00. El mayor porcentaje de cuestionarios corresponde al tramo >0,00-0,25: un 44,93%. En el otro extremo, algo más de la mitad de las valoraciones 0,00 se encuentran en los códigos postales 06008 y 06009.

No obstante, dado que se han recogido pocos cuestionarios en algunos códigos postales, trabajaremos con los que más han aportado, por ser más representativos. Para ello, seleccionamos los que cuentan con 10 o más, que, en el caso de las valoraciones por sexo para hombres, son: 06008, 06009, 06010 y 06011.

La menor proporción en valoraciones hasta 0,25 corresponde a 06011, que aporta la mitad de sus cuestionarios, la mayor a 06010, con más de 6 de cada 10; en valoraciones hasta 0,50 el código 06003 presenta una proporción de las tres cuartas partes de sus cuestionarios, mientras 06011 aporta 9 de cada 10; con más de 1,00 se ha valorado 1 de cada 10 cuestionarios recogidos en 06011, mientras 06008 aporta el 18,18% (Gráfico 34).

En valoraciones 0,00, también el código 06008 aporta el 18,18%, siendo la mayor proporción de los 4 que estamos analizando, 06010 aporta menos de 1 de cada 10 cuestionarios; el único código postal que los aporta las valoraciones superiores a 2,50 es el 06009, con un 2,86%.

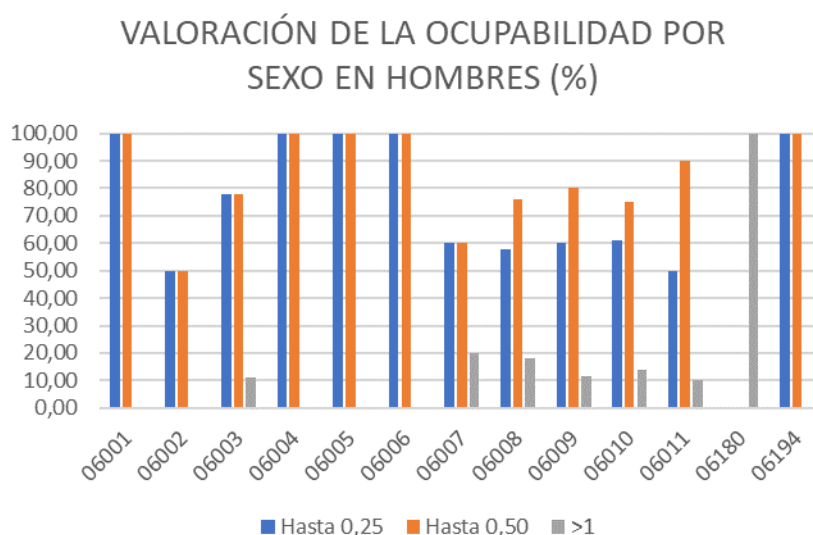


Gráfico 34: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por códigos postales de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia).

En cuanto a la media (*Tabla 30*), todos los códigos postales presentan medias globales<sup>392</sup> superiores a la de las valoraciones para hombres. Asimismo, estas son inferiores a la globales de la provincia (0,5149), la localidad (0,5092) y la de la valoración por sexo (0,4835).

Los códigos 06010 y 06011 tienen medias de la valoración por sexo en hombres más bajas que la media de la localidad de Badajoz (0,3854); la de 06009 es superior por muy poco, pero queda por debajo de la media de hombres en general (0,3932). El código 06008 presenta una media para hombres superior a la media provincial (0,3984).

MEDIAS Y MEDIANAS DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES				
CÓDIGO POSTAL	MEDIA		MEDIANA	
	HOMBRES	GLOBAL	HOMBRES	GLOBAL
06008	0,4282	0,5004	0,1960	0,2425
06009	0,3861	0,5250	0,2018	0,2694
06010	0,3791	0,4419	0,1942	0,2438
06011	0,2993	0,7517	0,2418	0,3796

*Tabla 30: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia).*

Centrándonos en las medias globales de cada código, observamos que las de los códigos 06009 y 06011 son superiores a todas con las que estamos comparando; la de 06008 solamente es superada por la global provincial y de la localidad; la de 06010 es inferior a las 3 globales (provincia, localidad y general de la valoración por sexo).

Respecto a la mediana de las valoraciones por sexo hechas a cuestionarios de hombres en estos 4 códigos postales, hay que destacar que todas se sitúan a la izquierda de su valoración global. La mediana de 06011 solo tiene a su izquierda las globales de la localidad (0,2664) y la provincia (0,2541); los otros 3 códigos tienen a su derecha las medianas de la localidad (0,1723), la provincia (0,1646) y la de hombres en general (0,1494). La mediana global de la valoración por sexo (0,2280) queda a la derecha de la de 06011.

Por su parte, las medianas globales de los códigos postales 06009 y 06011 están a la derecha de todas con las que estamos comparando, mientras las de 06008 y 06010 solo quedan a su izquierda las globales de localidad y provincia.

#### **4.3.1.2 ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR SEXO**

##### **4.3.1.2.1 Colectivos**

En la valoración de la ocupabilidad por sexo de mujeres encontramos más cuestionarios de menores de 25 años, en el nivel de estudios EGB/ESO, en no paradas de larga duración, no perceptoras de prestaciones y desempleadas. En todos los grupos,

<sup>392</sup> Es decir, teniendo en cuenta las valoraciones por sexo de mujeres y hombres.

el tramo de puntuación con mayor porcentaje de cuestionarios ha sido >0,00-0,25. Los porcentajes más altos en las valoraciones 0,00 se encuentran en mujeres de 45 a 54 años, licenciadas universitarias y perceptoras de prestaciones. La media de la valoración en mujeres es mayor que la media global (0,4835).

Si observamos las valoraciones hasta 0,50 en cuestionarios de mujeres:

- El 68,26% no superan 0,50.
- El porcentaje más bajo se encuentra en el tramo de edad 25-29; el más alto en 45-54.
- Todos los cuestionarios de nivel de estudios hasta primarios no pasan de esa valoración; el porcentaje más bajo se encuentra en el nivel FPII/Grado Superior. La gran diferencia se encuentra en los estudios hasta bachiller, ya que sus porcentajes de valoraciones hasta 0,50 presentan un promedio del 93,18% en los 5 grupos.
- De las otras 3 variables, los mayores porcentajes corresponden a paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas. No obstante, en situación laboral los porcentajes son muy parecidos.

En el caso de valoraciones por encima de 1,00 encontramos que:

- El 19,69% obtiene estas valoraciones.
- Por edad, el mayor porcentaje de cuestionarios corresponde a las mujeres de 25 a 29 años; el menor a mayores de 55, seguido del tramo 45-54.
- Por nivel de estudios, 6 de cada 10 con máster obtienen estas valoraciones; más de la mitad en el caso de la FPII/Grado Superior; 4 de cada 10 diplomadas universitarias y menos de 4 en FPI/Grado Medio.
- En las otras tres variables, los porcentajes más altos están en las no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas; destacando la diferencia en el caso de paro de larga duración, que es de casi 7 puntos porcentuales.

Las valoraciones superiores a 2,50 representan el 2,87% y destacan las mujeres de 30 a 44 años, diplomadas universitarias y ocupadas (demandantes de otro empleo).

La media de la valoración por edad refleja que las mujeres son más ocupables conforme aumenta hasta los 44 años, a partir de 45 baja bastante la ocupabilidad. Las medias por nivel de estudios reflejan claramente que las mujeres con estudios de formación profesional o universitarios son mucho más ocupables que las que llegan hasta bachiller, destacando la situación de estas, pues no disponen de ninguna cualificación por dichos estudios, que, por otra parte, están diseñados para continuar la carrera formativa reglada.

En las otras 3 variables, la ocupabilidad es mayor en las no paradas de larga duración, perceptoras y mujeres que están inscritas trabajando. Por tanto, el paro de



larga duración, la percepción de prestaciones y el desempleo afectan negativamente a la ocupabilidad de las mujeres.

En la valoración de la ocupabilidad por sexo de hombres encontramos más cuestionarios en el tramo de menores de 25 años, en el nivel de estudios EGB/ESO, en no parados de larga duración, no perceptores de prestaciones y desempleados. En todos los grupos el tramo de puntuación con mayor porcentaje es >0,00-0,25. Los mayores porcentajes de valoraciones 0,00 se encuentran en los hombres de 30 a 44 años, diplomados universitarios y perceptores de prestaciones. La media de la valoración en hombres es menor que la media global.

Las valoraciones hasta 0,50 en cuestionarios de hombres nos aportan las siguientes observaciones:

- Las tres cuartas partes de todos los tramos de edad no pasan de esa valoración.
- El nivel de estudios FPII/Grado Superior tiene el menor porcentaje de cuestionarios valorados hasta 0,50; le siguen el máster y FPI/Grado Medio. Los estudios hasta bachiller presentan un promedio del 90,91% de valoraciones hasta 0,50 en los 5 grupos.
- De las otras 3 variables, los mayores porcentajes corresponden a parados de larga duración, perceptores y desempleados.

En el caso de valoraciones por encima de 1,00 encontramos que:

- El 14,63% de los hombres obtiene estas valoraciones.
- Por edad, el mayor porcentaje de cuestionarios corresponde a los hombres de 25 a 29 años; el más bajo está en mayores de 55, seguido del tramo 30-44.
- Por nivel de estudios, algo más de la mitad con máster obtiene estas valoraciones; menos de 5 de cada 10 con FPII/Grado Superior, 4 de cada 10 licenciados y diplomados universitario y menos de 4 con FPI/Grado Medio.
- En las otras tres variables, los porcentajes más altos de valoraciones están en los no parados de larga duración, no perceptores y ocupados; destacando la diferencia en paro de larga duración, que supera los 11 puntos porcentuales, y en situación laboral, con un poco menos de 11.

Las valoraciones superiores a 2,50 representan el 1,08% y destacan los hombres de 25 a 29 años, con máster y perceptores de prestaciones.

La media de la valoración por edad refleja que los hombres más ocupables son los de 25 a 29 años, a partir de 30 baja, alcanzando el valor mínimo en los mayores de 55, que, por tanto, serían los menos ocupables.

Por nivel de estudios, como en el caso de las mujeres, a partir de la formación profesional la ocupabilidad aumenta ostensiblemente.

También hemos visto que la condición de parado de larga duración disminuye mucho la ocupabilidad, así como la situación de desempleado. Los hombres que no perciben prestaciones son más ocupables que los perceptores.

Las diferencias y coincidencias que encontramos entre los dos sexos, referidas a personas inscritas como demandantes de empleo en el SEXPE, son:

- Ambos están representados mayoritariamente por los mismos colectivos: personas menores de 25 años, con EGB/ESO, no paradas de larga duración, receptoras de prestaciones y desempleadas.
- Encontramos mayor proporción de valoraciones 0,00 en personas receptoras de prestaciones; por edad, estas valoraciones están más presentes en mujeres de 45 a 54 años y en hombres de 30 a 44; por nivel de estudios, en licenciadas universitarias y diplomados universitarios.
- Hay más de 7 puntos porcentuales de diferencia a favor de los hombres en valoraciones hasta 0,50; poco más de 5 a favor de las mujeres en las valoraciones superiores a 1,00; el doble, también a favor de las mujeres, en valoraciones de más de 2,50.
- Podemos afirmar que las mujeres presentan una ocupabilidad mayor que los hombres.
- Mientras en las mujeres parece que la edad afecta negativamente a la ocupabilidad, en los hombres no se aprecian diferencias significativas.
- La formación profesional aporta una ocupabilidad mayor en ambos sexos, aunque en las mujeres, según los tramos de puntuación, influye más positivamente que en los hombres: un promedio en valoraciones hasta 0,50 del 27,31% en ambos niveles, frente al 32,50% en los hombres<sup>393</sup>.
- Los estudios universitarios, sin embargo, influyen positivamente más en los hombres que en las mujeres: el promedio es 49,19% de valoraciones hasta 0,50 en los 2 niveles, frente a 51,25% en mujeres.
- Aproximadamente, 9 de cada 10 personas encuestadas hasta el nivel de estudios bachiller no supera la valoración 0,50; no obstante, las mujeres presentan un promedio en los 5 niveles del 93,18% mientras los hombres alcanzan el 90,91%. Es decir, este dato afecta negativamente en mayor proporción a las mujeres que a los hombres.
- Si hemos dicho que las mujeres son más ocupables que los hombres, pero los niveles formativos afectan de forma distinta a ambos sexos, debemos analizar cómo es esta relación. Nosotros apreciamos que la diferencia radica en que hay más hombres que mujeres con un nivel de estudios que no cualifica en sí mismo, pero que han debido encontrar la cualificación por la experiencia o la formación

---

<sup>393</sup> Un menor porcentaje de valoraciones hasta 0,50 implica mayor porcentaje en las valoraciones por encima de dicho límite. En este caso, el 72,69% de las mujeres con formación profesional obtiene más de 0,50 mientras en los hombres ese porcentaje baja hasta el 67,50%. No obstante, como veremos, este dato puede no corresponderse con el de la media.

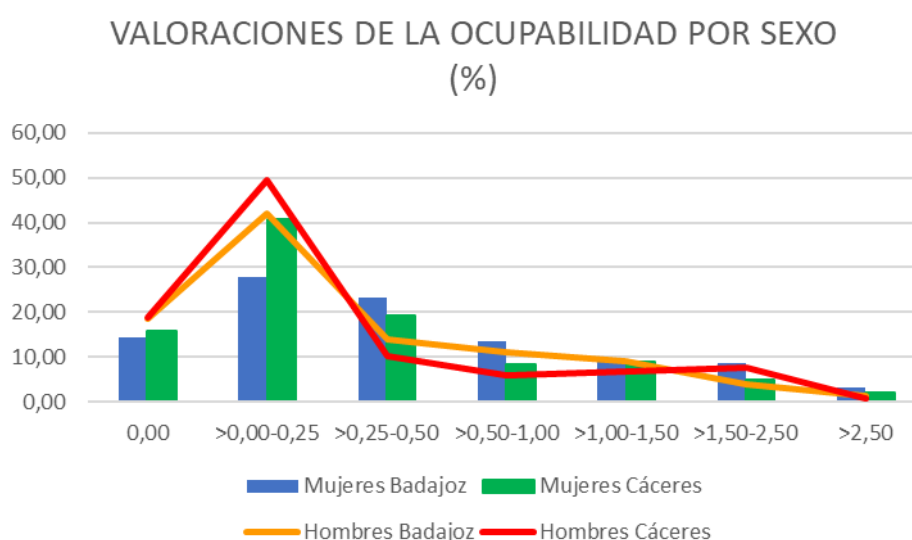
ocupacional. Estudiaremos esta hipótesis cuando analicemos los factores de la ocupabilidad.

- Por otra parte, ahondando en el análisis de los estudios que cualifican y según los valores de las medias, parece que, al contrario de lo que hemos dicho antes, a las mujeres inscritas como demandantes de empleo en el SEXPE les ayuda menos que a los hombres, para su ocupabilidad, disponer de una formación profesional.
- En cuanto a las otras 3 variables, en cada opción del paro de larga duración y la percepción de prestaciones, así como en la situación de desempleo encontramos mayor ocupabilidad en las mujeres que en los hombres; por el contrario, los hombres ocupados presentan mayor ocupabilidad que las mujeres ocupadas.

#### 4.3.1.2.2 Provincias

El *Gráfico 35* nos muestra cómo las mujeres de Cáceres obtienen mayores porcentajes que las de Badajoz en las puntuaciones más bajas (hasta 0,25), mientras, a partir de aquí, las segundas presentan los más altos. En el caso de los hombres, el comportamiento es muy similar, pero en el tramo >1,50-2,50 Cáceres supera a Badajoz.

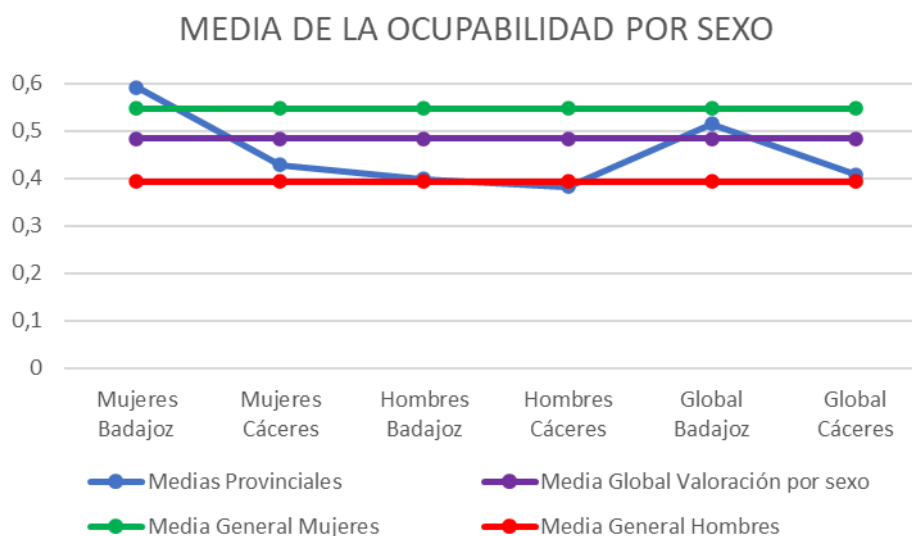
En general, los hombres de Cáceres presentan los porcentajes más altos de los 2 grupos en las valoraciones hasta 0,25; a partir de aquí, el mayor nivel se encuentra en las mujeres de Badajoz, que también aportan los porcentajes más bajos en los 2 tramos hasta 0,25; los hombres de Cáceres tienen los porcentajes más bajos a partir de 0,25 excepto en >1,50-2,50 cuyo menor porcentaje corresponde al de hombres de Badajoz.



*Gráfico 35: Valoración de la ocupabilidad por sexo en cada provincia, indicando el porcentaje de cuestionarios para cada tramo de puntuación (elaboración propia).*

Las medias extraídas de la valoración por sexo nos indican que la media global solo es superada por la de mujeres de Badajoz y la global de la provincia de Badajoz; la

media de la valoración por sexo en mujeres solamente es superada por la de mujeres de Badajoz; por debajo de la media de la valoración por sexo en hombres solo queda la de hombres de Cáceres. En el *Gráfico 36* podemos apreciar claramente estas diferencias.



*Gráfico 36: Valoración de la ocupabilidad por sexo: media por provincias para cada sexo, comparada con las medias generales por sexo y la global (elaboración propia).*

En definitiva, corroborando lo que ya venimos observando, se aprecia que la ocupabilidad es bastante superior en las mujeres de Badajoz que en las de Cáceres, y está muy por encima de la de hombres; las medias obtenidas por las valoraciones a estos son similares, aunque Badajoz supera a Cáceres. En general, la comparación por provincias beneficia a Badajoz, cuya media supera la de la valoración global por sexo (teniendo en cuenta los datos de hombres y mujeres), mientras la de Cáceres queda por debajo. Es decir, la ocupabilidad de las personas de Badajoz inscritas en el SEXPE es más alta que la de Cáceres.

#### **4.3.1.2.3 Localidad de Badajoz**

En la localidad de Badajoz, observamos el mismo patrón que hemos visto por provincia: hasta 0,25 encontramos mayores porcentajes en hombres, a partir de esa puntuación los porcentajes de mujeres son mayores que los de hombres (*Gráfico 37*).

Dos tercios de cuestionarios correspondientes a mujeres y tres cuartas partes de los pasados a hombres no obtienen más de 0,25. La valoración 0,00 presenta una diferencia de 2,49 puntos porcentuales a favor de los hombres. En valoraciones superiores a 1,00 encontramos el 22,92% de cuestionarios de mujeres y el 13,67% de hombres, más de 9 puntos porcentuales de diferencia. Las valoraciones superiores a 2,50 de mujeres triplican las de los hombres. Así pues, con estos datos, podemos afirmar que, en la localidad de Badajoz, las primeras son más ocupables que los segundos.

### VALORACIONES DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO: LOCALIDAD BADAJOZ (%)

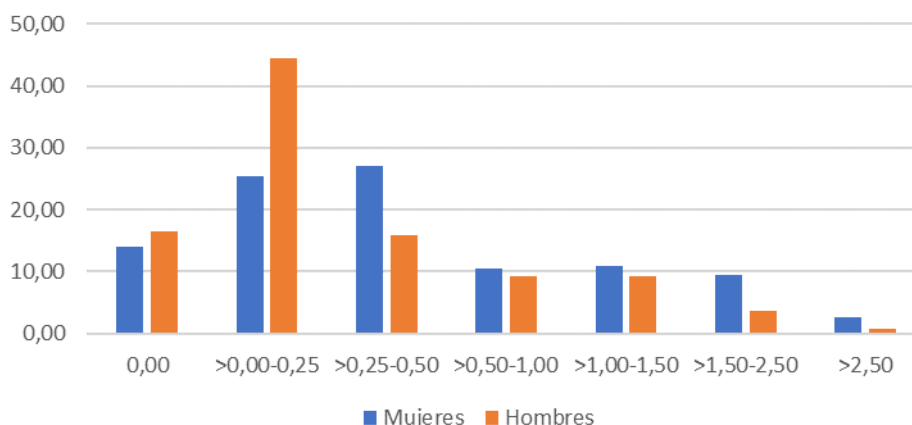


Gráfico 37: Valoración de la ocupabilidad por sexo de la localidad de Badajoz, en porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

El análisis de los resultados obtenidos en los códigos postales que aportaron 10 o más cuestionarios a la investigación (Tabla 31)<sup>394</sup> nos ofrece las siguientes conclusiones:

- Hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres en valoración 0,00; hasta 0,25 los hombres superan a las mujeres con mucha diferencia: 6 de cada 10 hombres y menos de 4 de cada 10 mujeres; hasta 0,50 hay una diferencia de 10 puntos porcentuales a favor de los hombres, al igual que en valoraciones superiores a 1,00.
- Según estos datos, las mujeres de estos códigos postales son, en general, más ocupables que los hombres.
- Los cuestionarios que no sobrepasan 0,25 presentan porcentajes mayores en hombres que en mujeres, excepto para 06007, donde se da una diferencia de más de 11 puntos porcentuales a favor de ellas.
- Si nos fijamos en las puntuaciones hasta 0,50 (la media global de la valoración por sexo es 0,4835), vemos:
  - El único código donde las mujeres aportan más cuestionarios que los hombres es 06007: 71,43% frente al 60% de los cuestionarios presentados por hombres<sup>395</sup>.
  - El resto de los códigos presenta porcentajes mayores de cuestionarios de hombres que de mujeres; más del 75,00% de aquellos no sobrepasan 0,50 excepto en 06011, donde son 9 de cada 10. En este código, la diferencia a favor de los hombres es de más de 75 puntos porcentuales.

<sup>394</sup> Las dos últimas filas de “Totales s/ sexo” se han elaborado calculando el porcentaje de cuestionarios sobre el total de cuestionarios recogidos para cada sexo: 177 mujeres y 131 hombres, excepto el cruce con la columna “Total”.

<sup>395</sup> Porcentajes calculados sobre el total por sexo del código postal.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO									
CP	Sexo	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
06003	Mujeres	12,50	0,00	20,83	12,50	4,17	8,33	4,17	62,50
	Hombres	12,50	16,67	0,00	4,17	4,17	0,00	0,00	37,50
06006	Mujeres	0,00	16,67	41,67	0,00	8,33	8,33	0,00	75,00
	Hombres	0,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00
06007	Mujeres	0,00	41,67	0,00	16,67	0,00	0,00	0,00	58,33
	Hombres	8,33	16,67	0,00	8,33	0,00	8,33	0,00	41,67
06008	Mujeres	9,59	16,44	12,33	2,74	8,22	5,48	0,00	54,79
	Hombres	8,22	17,81	8,22	2,74	5,48	2,74	0,00	45,21
06009	Mujeres	7,53	17,20	20,43	3,23	5,38	6,45	2,15	62,37
	Hombres	6,45	16,13	7,53	3,23	3,23	0,00	1,08	37,63
06010	Mujeres	11,69	10,39	15,58	6,49	5,19	2,60	1,30	53,25
	Hombres	3,90	24,68	6,49	5,19	5,19	1,30	0,00	46,75
06011	Mujeres	0,00	0,00	5,88	5,88	11,76	11,76	5,88	41,18
	Hombres	5,88	23,53	23,53	0,00	5,88	0,00	0,00	58,82
Totales s/ sexo	Mujeres	14,69	24,29	28,81	9,04	10,73	9,60	2,82	57,47
	Hombres	15,27	45,80	16,79	8,40	9,92	3,05	0,76	42,53

Tabla 31: Valoración de la ocupabilidad por sexo en códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el porcentaje para cada código y tramo de puntuación (elaboración propia).

- En el conjunto de los códigos postales, un 67,80% de los cuestionarios entregados por mujeres no sobrepasan esta puntuación, por un 77,86% de los hombres.
- El único código postal donde los hombres superan a las mujeres en puntuaciones superiores a 1,00 es 06007, en el que no aparece ningún cuestionario de mujer que obtenga dicha puntuación, por un 20,00% de los entregados por hombres. En el resto, las mujeres tienen mayor porcentaje que los hombres, destacando el 06011: más de 7 de cada 10 cuestionarios de mujeres obtuvieron más de 1,00 por 1 de cada 10 de hombres.
- En el conjunto de los códigos, un 23,16% de cuestionarios de mujeres y un 13,74% de hombres han conseguido más de 1,00 punto.
- Las valoraciones superiores a 2,50 representan un 2,82% de los cuestionarios recogidos a mujeres y un 0,76% a hombres, es decir, 4 veces más.
- El único código donde los hombres obtienen esas valoraciones es 06009; las mujeres las consiguen en 06003, 06009 y 06011, destacando este último.
- Analizando los códigos independientemente, llegamos a la conclusión de que las mujeres son más ocupables que los hombres en todos, excepto 06007.

Si comparamos las medias de los códigos postales con la de la localidad, observamos que están situadas en su entorno (*Gráfico 38*), excepto en 06011 que es bastante superior. Además de este, también presentan medias superiores a la de la localidad 06003 y 06009. Las de los códigos 06007 y 06010 son inferiores, mientras la de 06006 es prácticamente la misma. Estos datos deberían ser tenidos en cuenta a la hora de programar medidas de PAE.

### MEDIA OCUPABILIDAD POR SEXO, CÓDIGOS POSTALES BADAJOZ

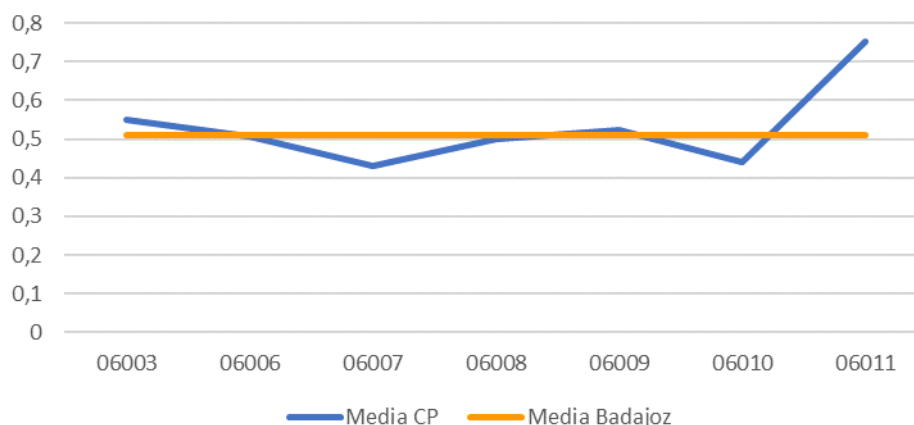


Gráfico 38: Valoración de la ocupabilidad por sexo en la localidad de Badajoz: media de cada código postal con más de 10 cuestionarios aportados, comparada con la media de la localidad (elaboración propia).

Si diferenciamos por sexo las medias de los códigos postales (Gráfico 39), vemos que el único donde la de los hombres supera la de las mujeres es 06007; en el resto, la media de estas supera a la de aquellos. Destacamos:

- El valor tan bajo de la media de hombres en 06006.
- La media más alta de las mujeres está en 06011, a la que siguen 06003 y 06006.

### MEDIA OCUPABILIDAD POR SEXO, CÓDIGOS POSTALES BADAJOZ (SEXO)

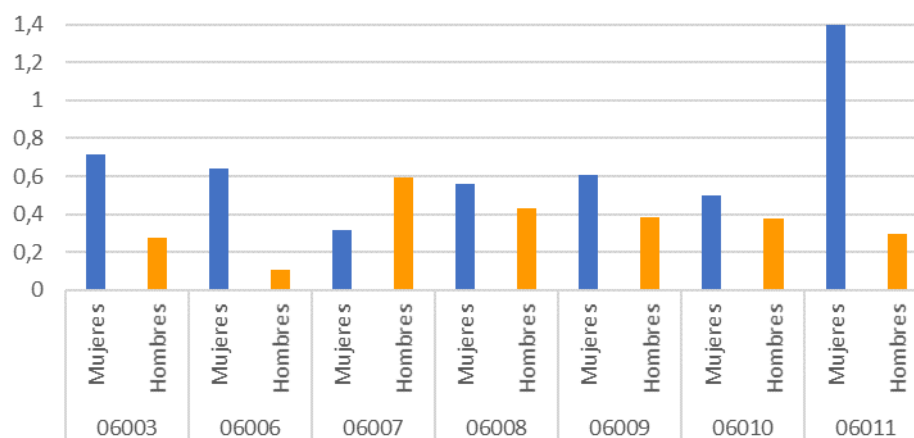


Gráfico 39: Valoraciones de la ocupabilidad por sexo: medias de cada código postal por sexo (elaboración propia).

- La media más alta de los hombres está en 06007, seguida de la de 06008.
- La mayor diferencia entre medias se encuentra en 06011, seguida de 06006 y 06003.
- La menor diferencia entre medias se encuentra en 06010 seguida de 06008.

Este gráfico refleja claramente las diferencias entre valoraciones de ocupabilidad por sexo, que deberían tenerse en cuenta a la hora de programar medidas de PE. Las PAE deberían diseñarse en función de las diferencias entre los códigos postales para el mismo sexo, las diferencias entre sexos para cada código y las diferencias entre códigos analizados en conjunto (datos globales teniendo en cuenta mujeres y hombres).

#### **4.3.1.3 CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO**

A la hora de programar y diseñar medidas para mejorar la empleabilidad de las personas inscritas en el SEXPE, deberíamos considerar las necesidades de hombres y mujeres por el ámbito geográfico que hayamos de diferenciar: la Comunidad Autónoma, la provincia o la localidad (en Badajoz, incluso los códigos postales).

En cuanto a la ocupabilidad, por ejemplo, determinadas actuaciones en materia de empleo–formación deberían programarse por zonas de características similares y diseñarse en función de los colectivos a los que deberían dirigirse: además del ámbito geográfico concreto, edad, nivel de estudios, situación laboral, tiempo de inscripción como demandante de empleo o percepción de prestaciones.

Hemos visto que las mujeres tienen una ocupabilidad mayor que los hombres en todos los niveles geográficos. También hemos comprobado que la valoración de la ocupabilidad que proponemos nos permite diferenciar colectivos que precisan de un mayor apoyo para mejorarla, dentro de cada sexo, en función de la edad, el nivel de estudios, el tiempo de inscripción como demandante de empleo, la percepción de prestaciones y la situación laboral.

Hemos observado que las mujeres menores de 25 años y las de 45 en adelante necesitarían medidas específicas para mejorar su ocupabilidad; las que disponen de estudios hasta bachiller deberían contar, asimismo, con medidas concretas, que, normalmente, tratarían de ofrecer cualificación profesional; y también deberían contar con medidas adaptadas a su situación las paradas de larga duración y las no perceptoras. Además, hemos detectado que las mujeres ocupadas inscritas en el SEXPE tienen una ocupabilidad mayor que las desempleadas, lo que requeriría un análisis más en profundidad para conocer la situación concreta, los motivos de la inscripción y lo que espera la demandante de empleo del SPE: las medidas serán distintas si se trata de mujeres que se ven obligadas a inscribirse porque están compatibilizando la percepción de prestaciones con el trabajo a tiempo parcial, que si no están percibiendo y se inscriben porque desean completar o sustituir el empleo actual.

Según los resultados obtenidos, la necesidad de mejorar la ocupabilidad es general en el caso de los hombres, aunque a partir de los 30 años se hace imprescindible



adoptar medidas específicas. Asimismo, los menores de 25 deberían ser objeto de un programa diseñado solo para ellos, quizá en coordinación con el sistema educativo.

En conjunto, también hemos detectado que hay determinadas personas con licenciaturas y diplomaturas universitarias cuya ocupabilidad es más baja que para el resto, seguramente por la obsolescencia de sus cualificaciones.

No obstante, los estudios de formación profesional y universitarios hacen aumentar la ocupabilidad tanto en mujeres como en hombres.

El paro de larga duración afecta negativamente a la ocupabilidad, pero con mucho más énfasis en los hombres. Mientras, las mujeres perceptoras de prestaciones son más ocupables que las no perceptoras, pero en los hombres el efecto es contrario. En ambos sexos, la inscripción mientras se está trabajando aporta mayor ocupabilidad a la demanda que la situación de desempleo.

Todos los colectivos que hemos descrito específicamente deberían ser objeto de estudios pormenorizados para, como nos indica la LE, conocer en profundidad la situación de esas personas y poder diseñar medidas adaptadas a ellas.

#### **4.3.1.4 VALORACIONES CON LOS DATOS GENERALES**

El valor mínimo de la ocupabilidad total, en nuestra investigación, es 0,00. A este respecto, hay que hacer hincapié en la existencia de un cuestionario que, con un valor de disponibilidad alto (0,70) alcanza una empleabilidad nula porque la ocupabilidad es 0,00. Es decir, a pesar de buscar empleo, esa persona no es empleable por falta de perfil profesional (situación del mercado laboral, profesiones demandadas), de experiencia y de formación, teniendo en cuenta los datos aportados en su demanda de empleo. Por tanto, el servicio de orientación debería trabajar, tal como indica la LE, en colaboración con la persona y teniendo en cuenta el “perfil profesional, competencias profesionales, necesidades y expectativas de la persona” (art. 28), con el fin de elaborar un itinerario individual y personalizado que incluyera las medidas necesarias para facilitarle el acceso al mercado laboral<sup>396</sup>.

El valor máximo que alcanza la ocupabilidad total es 3,82; es decir, se queda en menos del 16,00% de la puntuación máxima posible (24), por lo que podemos afirmar que, para la muestra de esta investigación, los demandantes de empleo inscritos como tales en el SEXPE presentan problemas relacionados con aquella. Esta percepción se hace mayor si tenemos en cuenta que la media es 0,4675. Por su parte, la mediana se sitúa en 0,1961.

---

<sup>396</sup> Para estos casos, el SISPE cuenta con el código de colectivo especial 17: demandante de servicios previos al empleo; personas que requieren servicios de empleo antes de demandarlo de forma efectiva en el propio mercado laboral.

La media de las valoraciones hechas a cuestionarios de mujeres es 0,5263 (mediana en 0,2476); la de los entregados por hombres es 0,3842 (mediana en 0,1376). Por tanto, la ocupabilidad es más alta entre ellas que entre ellos.

Vamos a seguir la estructura que hemos utilizado para la valoración por sexo, revisando los resultados en función de las variables edad, nivel de estudios, paro de larga duración, percepción de prestaciones, situación laboral y las territoriales: centro de empleo, provincia, localidad y código postal.

Los resultados que extraemos de la valoración total se han conseguido con todos los cuestionarios válidos<sup>397</sup>, correspondientes a quienes demandan empleo, tanto si han manifestado tener disponibilidad para buscarlo como si no.

El 16,37% de los cuestionarios han obtenido valoración 0,00; más de la mitad solo han puntuado hasta 0,25; y más de 7 de cada 10 no pasan de 0,50. El 17,15% supera la valoración 1,00.

El valor 0,00 en ocupabilidad incluye, además del cuestionario mencionado al principio, los que no se valoraron en empleabilidad debido a que no buscaban trabajo (disponibilidad nula).

#### 4.3.1.4.1 EDAD

El mayor porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 corresponde al tramo de edad 45-54; entre los menores de 25 años, casi la mitad se valora en el tramo >0,00-0,25; los correspondientes a mayores de 55 años no han conseguido valoraciones superiores a 1,50 (*Tabla 32*).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
EDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
<25	11,49	47,62	14,29	9,80	8,40	6,44	1,96	100,00
25-29	18,92	27,70	19,60	12,16	10,81	8,11	2,70	100,00
30-44	19,16	30,84	17,76	13,55	6,07	8,88	3,74	100,00
45-54	21,77	39,52	17,74	7,26	9,68	4,03	0,00	100,00
>55	18,37	32,65	28,57	12,25	8,16	0,00	0,00	100,00
Totales	16,37	38,34	17,27	10,87	8,41	6,61	2,13	100,00

*Tabla 32: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

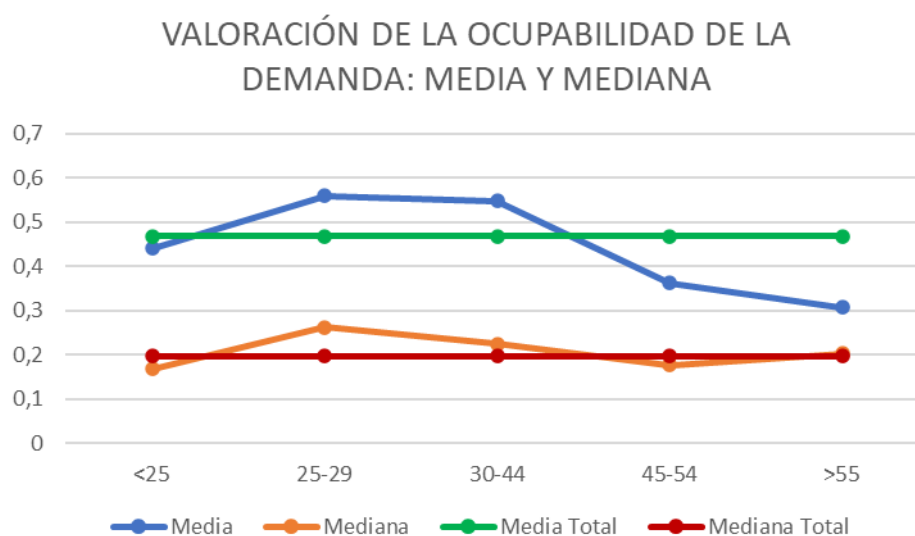
Por el contrario, los demandantes menos ocupables son los que tienen desde 45 años en adelante, donde casi 8 de cada 10 no pasan de 0,50. Cerca de las tres cuartas

<sup>397</sup> 892: 523 de mujeres y 369 de hombres.

partes de los cuestionarios correspondientes a jóvenes menores de 25 años tampoco obtienen más de 0,50.

El tramo de edad 25-29 es el que mejor valoración obtiene, pues un 33,78% consigue más de 0,50; le sigue el tramo 30-44 con un 32,24%. Es decir, los demandantes de empleo más ocupables se encuentran entre los 25 y los 44 años.

Entre las valoraciones superiores a 2,50 destaca el tramo de edad 30-44, seguido de 25-29: más de 6 de cada 10 cuestionarios que obtienen esa valoración se encuentran en estos dos tramos de edad.



*Gráfico 40: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia).*

Si comparamos la media de cada tramo de edad con la general de la valoración (0,4675), vemos que solo quedan por encima de esta los cuestionarios correspondientes a las personas demandantes de empleo inscritas en el SEXPE con edades desde 25 hasta 44 años, los de menores de 25 se acercan mucho, pero a partir de 45 la diferencia se agranda bastante (*Gráfico 40*).

En cuanto a la mediana, destaca que los cuestionarios correspondientes a personas de 25 a 29 años la sitúan a la derecha de la general (0,1961), los de personas de 30 a 44 años casi en el mismo punto, los menores de 25 años y los del tramo 45-54 la tienen a la izquierda y los mayores de 55 casi en el mismo sitio (ligeramente por encima). En general, excepto la mediana del tramo 25-29, no hay diferencias sustanciales.

Al comparar las medias y medianas obtenidas en cada tramo de edad para cada sexo con la media y la mediana general de mujeres (0,5263 y 0,2476 respectivamente) y hombres (0,3842 y 0,1376 respectivamente), observamos (*Gráfico 41*):

## VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO



Gráfico 41: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).

- La media de los cuestionarios pasados a mujeres es superior a la de los hombres hasta que llegar a los 45 años, a partir de aquí se igualan.
- La media de los hombres no muestra grandes diferencias entre los tramos de edad, aunque, desde el tramo 25-29 años, sigue una tendencia descendente conforme avanza la edad.
- La media de las mujeres sigue una tendencia ascendente hasta el tramo 30-44 años, desde ahí baja un 17,43% en el siguiente tramo.
- Solo las medias de las valoraciones a mujeres desde 25 a 44 años supera la general de mujeres; solo la media de las valoraciones a hombres de 25 a 29 años supera la general de los hombres.
- La mediana de las mujeres se coloca más a la derecha que la de los hombres; las medianas de los tramos de edad varían mucho más respecto a la total en el caso de ellas que en el de ellos, donde las líneas van casi unidas.
- Las medianas del tramo correspondiente a mayores de 55 años son, en el caso de las mujeres, idéntica a la total, mientras en el caso de los hombres se coloca más a la derecha, ofreciendo la mayor diferencia respecto a la total.

#### 4.3.1.4.2 NIVEL DE ESTUDIOS

El mayor porcentaje de valoraciones 0,00 lo encontramos entre las personas que acreditan estudios primarios: 3 de cada 10; aunque observamos cifras cercanas en los siguientes casos (Tabla 33):

- Diplomaturas y licenciaturas universitarias: el 28,57% de los cuestionarios correspondientes a personas con estos niveles académicos obtuvieron un 0,00 en ocupabilidad.
- Personas con estudios inferiores a primarios: el 26,87% de los cuestionarios se valoraron con 0,00.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
NIVEL DE ESTUDIOS	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
< Primarios	26,87	61,19	10,45	1,49	0,00	0,00	0,00	100,00
Primarios	30,77	48,08	19,23	1,92	0,00	0,00	0,00	100,00
> Primarios s/t	23,59	50,00	15,09	7,55	3,77	0,00	0,00	100,00
EGB/ESO	13,03	42,91	29,50	9,96	4,22	0,38	0,00	100,00
Bachiller	11,24	56,18	25,84	2,25	4,49	0,00	0,00	100,00
FPI/Gº Medio	10,13	13,93	8,86	29,11	17,72	17,72	2,53	100,00
FPII/Gº Sup.	9,09	7,96	7,96	21,59	20,45	25,00	7,95	100,00
Diplomado Un.	28,57	23,81	0,00	9,52	4,77	23,81	9,52	100,00
Licenciado Un.	28,57	35,71	0,00	0,00	14,29	21,43	0,00	100,00
Graduado Un.	13,10	38,10	5,95	11,90	14,29	10,71	5,95	100,00
Máster Un.	19,35	3,23	6,45	16,13	29,03	16,13	9,68	100,00
Totales	16,37	38,34	17,27	10,87	8,41	6,61	2,13	100,00

Tabla 33: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

Casi el 100,00% de los cuestionarios correspondientes a niveles académicos hasta estudios primarios no superan la valoración 0,50 (donde se encuentra la media: 0,4675); más de 9 de cada 10 personas con bachiller tampoco la superan. Sin embargo, los estudios de formación profesional son valorados mucho mejor: la tercera parte de los cuestionarios aportados por personas con FPI/Grado Medio y la cuarta de los aportados por quienes tienen nivel académico FPII/Grado Superior obtienen hasta 0,50; por tanto, dos terceras partes y tres cuartas partes, respectivamente, han sido mejor valorados.

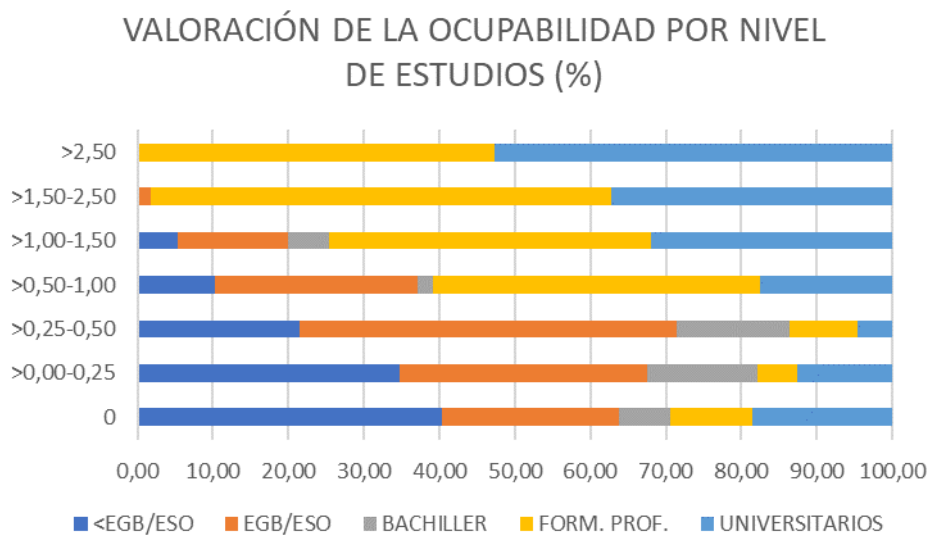
Entre las valoraciones hasta 0,50 de los cuestionarios presentados por personas con estudios universitarios, destacan las que tienen nivel de máster: menos de 3 de cada 10, o sea, más de dos tercios superan 0,50.

Respecto a las valoraciones por encima de 1,00 destacan los colectivos de máster y FPII/Grado Superior, que tienen más de la mitad de los cuestionarios valorados en esos tramos; por el lado contrario los de estudios hasta primarios, que no cuentan con ninguno que supere dicha puntuación. En estudios hasta bachiller, solamente el 3,48% obtiene más de 1,00.

Las valoraciones que superan 2,50 se caracterizan por:

- Hasta bachiller no hay ningún cuestionario.
- En licenciados universitarios tampoco encontramos ninguno.
- Los colectivos de máster y diplomatura son los que tienen porcentajes más altos: casi 1 de cada 10.
- FPII/Grado Superior triplica el porcentaje de FPI/Grado Medio: 7,95% frente al 2,53%, respectivamente.
- El 5,95% de los cuestionarios correspondientes a personas con grado universitario obtiene más de 2,50.

Si trabajamos con los colectivos de niveles de estudios agrupados de forma general, es decir, inferiores a obligatorios, obligatorios (EGB/ESO) y posobligatorios observamos (*Gráfico 42*):



*Gráfico 42: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).*

- El porcentaje de cuestionarios para el colectivo de estudios por debajo de los obligatorios va disminuyendo conforme aumenta el tramo de puntuación. A estos niveles de estudios corresponden más de 4 de cada 10 cuestionarios valorados con 0,00; más de la tercera parte de las valoraciones >0,00-0,25; más de la quinta parte de las valoraciones >0,25-0,50; 1 de cada 10 del tramo >0,50-1,00 y el 5,33% del >1,00-1,50; no hay cuestionarios a partir de 1,50.
- El colectivo de estudios obligatorios va creciendo desde la valoración 0,00 (menos de la cuarta parte) hasta el tramo >0,25-0,50 (la mitad), y a partir de aquí comienza a descender: más de la cuarta parte de los cuestionarios en el tramo >0,50-1,00 y ninguno en >2,50.

- Los demandantes inscritos en el SEXPE con nivel de bachillerato representan un porcentaje muy bajo y están más presentes en las puntuaciones hasta 0,50; a partir de 1,50 no hay ningún cuestionario.
- La formación profesional tiene escasa representación en los tres tramos de puntuaciones más bajas: de menor a mayor puntuación, respectivamente, el 10,96%, el 5,26% y el 9,09%; sin embargo, esa representación es muy alta en los tramos >0,50-1,00; >1,00-1,50 y >2,50 con más de 4 de cada 10 cuestionarios y en >1,50-2,50 con más de 6 de cada 10.
- Los estudios universitarios tienen el tercer porcentaje más alto en valoraciones 0,00 (18,49%). Su representación disminuye en los 2 tramos siguientes (hasta 0,50), para empezar a subir hasta las valoraciones por encima de 2,50.

En estudios inferiores a obligatorios, 8 de cada 10 cuestionarios se valoran hasta 0,25; más del 95% hasta 0,50 y solo el 1,26% obtiene más de 1,00. En EGB/ESO, más del 55% de cuestionarios son valorados hasta 0,25; pero más del 85% no pasa de 0,50; el 4,60% consigue valoraciones por encima de 1,00. Los cuestionarios de personas con bachiller son valorados hasta 0,25 en un 67,42% que sube al 93,26% si tenemos en cuenta hasta 0,50; menos del 5% consigue más de 1.

Los estudios de formación profesional presentan la curva contraria: la quinta parte obtiene hasta 0,25; menos de 3 de cada 10 hasta 0,50 y el 45,69% más de 1,00.

En cuanto a los cuestionarios correspondientes a personas con estudios universitarios, el 47,61% obtiene valoraciones hasta 0,25 y la mitad hasta 0,50; casi 4 de cada 10 consiguen más de 1,00.

Si nos fijamos en la media y la mediana de la valoración por el nivel de estudios, y las comparamos con la media y la mediana general (0,4675 y 0,1961 respectivamente), observamos (*Gráfico 43*):

- La media y la mediana siguen caminos paralelos hasta el nivel FP/II/Grado Superior. A partir de aquí, el valor de la media es muy superior al de la mediana, terminando por casi igualarse en el nivel de máster.
- Las medias de los niveles hasta bachiller están por debajo de la media general de la valoración, a partir de FP/II/Grado Medio quedan por encima.
- Los valores más altos de la media corresponden a los niveles FP/II/Grado Superior y máster, respectivamente. Les sigue el nivel FP/II/Grado Medio.
- Las medianas de los 3 niveles de estudios más bajos quedan a la izquierda de la general. En EGB/ESO queda ligeramente a la derecha y en bachiller otra vez a la izquierda.
- Las medianas de los 2 niveles correspondiente a formación profesional se distancian ampliamente hacia la derecha de la general; las medianas de las personas diplomadas, licenciadas y graduadas universitarias vuelve a situarse a la izquierda, pero muy cerca.

- La mediana del colectivo con máster supera el valor de la mediana general hasta casi alcanzar el de la media de ese nivel de estudios.

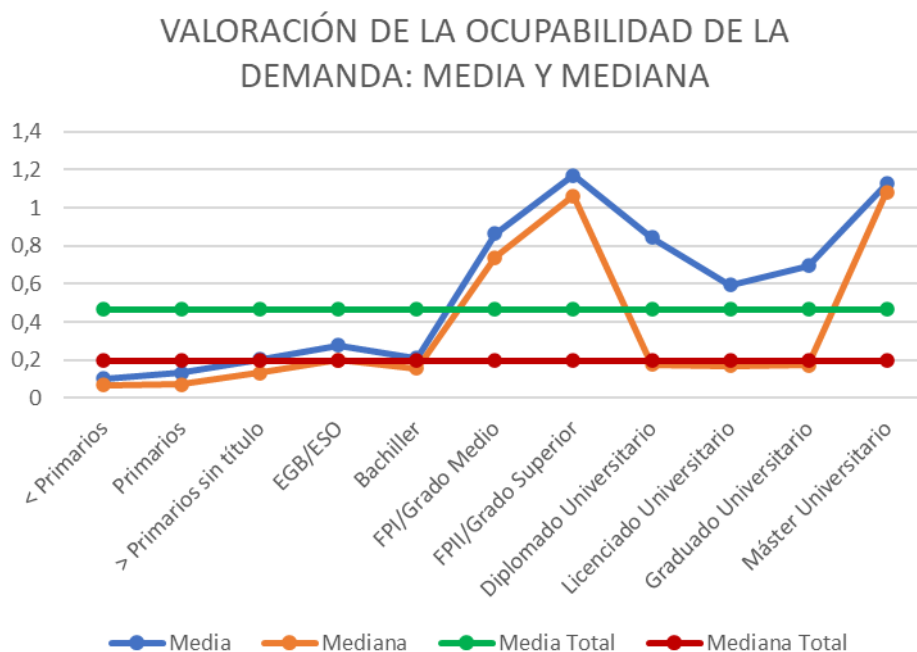


Gráfico 43: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles académicos, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia).

Al observar la media y la mediana de la valoración distinguiendo las de los 2 sexos, observamos (Gráfico 44):

- Las medias de las valoraciones para mujeres y hombres son similares hasta FPII/Grado Superior, es decir, la ocupabilidad de las mujeres y los hombres hasta este nivel académico no ofrece diferencias sustanciales. Solamente en bachiller, la de los hombres supera a la de las mujeres, en el resto, la de mujeres tiene un valor más alto y en el nivel FPI/Grado Medio la diferencia es mayor (0,897 y 0,7889 respectivamente).
- La diferencia más grande de las medias se encuentra en el nivel de diplomatura: 0,9182 en mujeres y 0,5294 en hombres.
- En los niveles de licenciatura y grado universitario, la media de los hombres está un poco por encima de la de mujeres; en máster, la media de estas supera la de aquellos.
- Teniendo en cuenta estas observaciones, parece que las mujeres con formación profesional son más ocupables que los hombres con esa misma titulación; las que tienen nivel de máster también son más ocupables que ellos; sin embargo, en los niveles de licenciatura y grado universitario son más ocupables los hombres que las mujeres.
- Comparando las medias con las generales de cada sexo (0,5263 en mujeres y 0,3842 en hombres), hasta bachiller quedan por debajo de la general de



hombres, que es más baja que la de mujeres. A partir de FPI/Grado Medio todas las medias quedan por encima de las 2 generales por sexo.

#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO

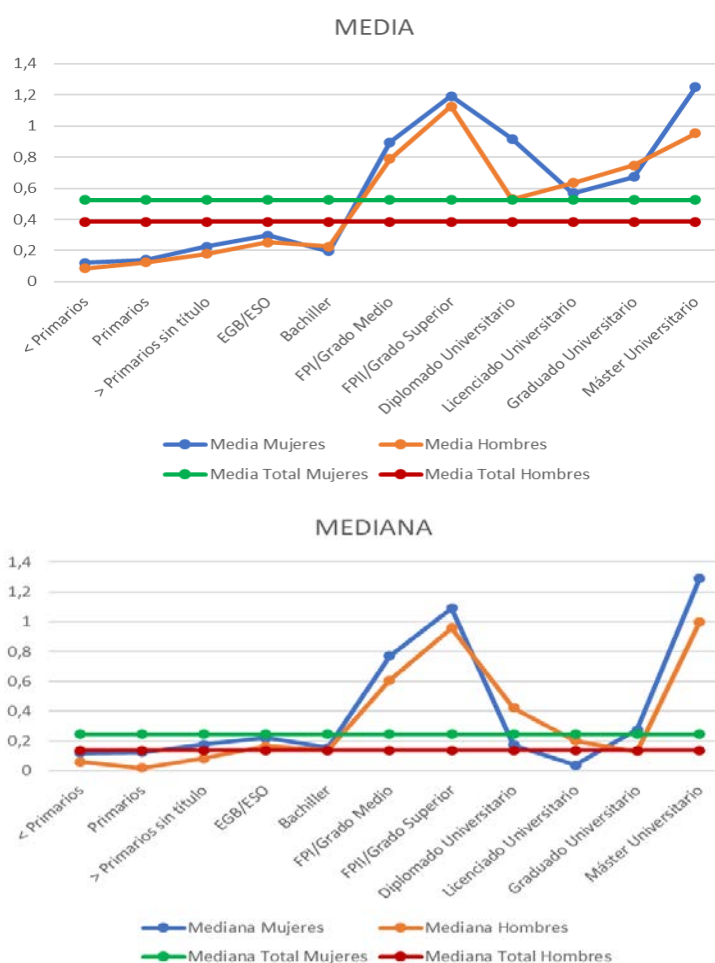


Gráfico 44: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles de estudios por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).

- Respecto a la mediana, la de hombres queda a la derecha de la de mujeres en los niveles de diplomatura y licenciatura.
- Las medianas de las valoraciones en hombres de los niveles hasta más de primarios sin título y grado universitario quedan a la izquierda de la general de la valoración para los hombres (0,1376). El resto queda a la derecha, pero hay que resaltar que las medianas de los niveles de formación profesional, diplomatura y máster quedan a la derecha incluso de la mediana general de la valoración para mujeres (0,2476).
- Los valores de las medianas de las valoraciones en mujeres superan los de la general de este sexo en los niveles de formación profesional, grado universitario y máster.

#### 4.3.1.4.3 OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

Los cuestionarios correspondientes a estas 3 variables se distribuyen de la siguiente manera<sup>398</sup>:

- 1 de cada 10 eran de personas paradas de larga duración (el 89,91% no lo eran).
- Algo más de 3 de cada 10 se recogieron a personas que percibían prestaciones (el 68,50% no cobraban prestaciones).
- Solo un 3,92% de las personas que participaron en la investigación se encontraba trabajando (el 96,08% estaba en desempleo).

Entrando en las valoraciones, el mayor porcentaje de 0,00 lo encontramos entre quienes perciben prestaciones (*Tabla 34*), lo que llama la atención puesto que, al menos, deben contar con experiencia profesional. Esto puede deberse a que no actualizan sus datos de la inscripción como demandantes de empleo, por lo que habría que llevar a cabo actuaciones para completarla y, en su caso, adoptar medidas concretas en materia de PAE para mejorar aquellos factores que presenten deficiencias.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
VARIABLE	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
Paro de larga duración	7,78	47,78	27,78	5,56	3,33	6,67	1,11	100,00
No paro de larga duración	17,33	37,28	16,08	11,47	8,98	6,61	2,24	100,00
Percibe prestaciones	32,03	21,00	16,73	12,46	7,83	7,83	2,14	100,00
No percibe prestaciones	9,17	46,32	17,51	10,15	8,67	6,06	2,13	100,00
Desempleo	16,57	38,16	17,50	10,74	8,63	6,30	2,10	100,00
Trabajo	11,43	42,86	11,43	14,29	2,86	14,29	2,86	100,00
Totales	16,37	38,34	17,27	10,87	8,41	6,61	2,13	100,00

*Tabla 34: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, distinguiendo paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral (elaboración propia).*

En las 3 variables, más de 5 de cada 10 cuestionarios no sobrepasaron 0,25 de valoración; hasta 0,50 encontramos valorados más de 8 de cada 10 cuestionarios correspondientes a personas paradas de larga duración, más de 7 de cada 10 en los colectivos de personas que no perciben, desempleadas y no paradas de larga duración; los 2 con menor porcentaje son los de perceptoras (69,75%) y que trabajan en el momento de la inscripción (65,71%).

Es decir, las personas más ocupables serían las demandantes de otro empleo y las perceptoras, y las menos, con diferencia, aquellas que se encuentran en situación de paro de larga duración. Si observamos las valoraciones más altas, el colectivo de personas que están inscritas y trabajando tiene el porcentaje más alto de cuestionarios

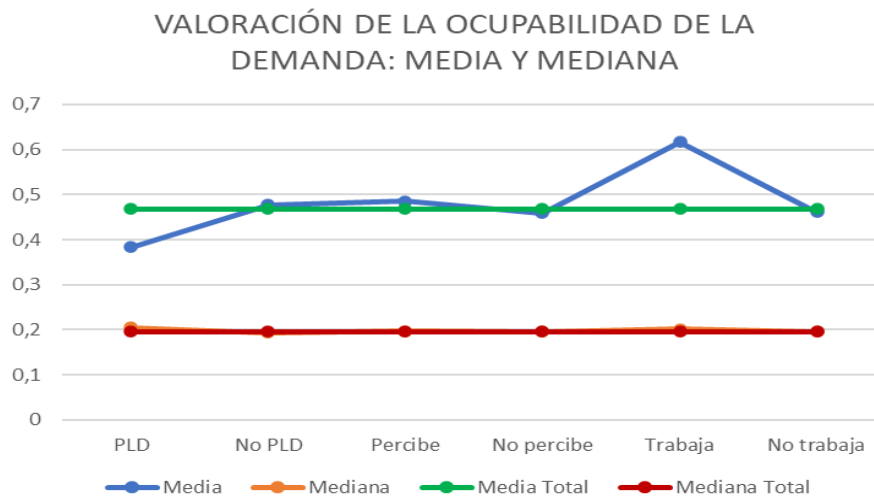
<sup>398</sup> Como hemos advertido, téngase en cuenta que las 3 variables pueden darse en la misma persona: ocupada, no perceptora y no parada de larga duración; parada de larga duración, perceptora y desempleada; etc.

valorados por encima de 1,00 (la quinta parte); el de personas paradas de larga duración presenta el más bajo (11,11%), seguido del de personas que no perciben prestaciones (16,86%).

De las valoraciones con más de 2,50 destaca la gran diferencia a la baja de las personas paradas de larga duración, mientras el porcentaje más alto lo encontramos entre quienes están trabajando; el resto de los colectivos presenta porcentajes similares.

Comparando la media y la mediana de cada variable con los valores globales (0,4675 y 0,1961 respectivamente) observamos (*Gráfico 45*):

- Obtienen un valor de la media superior a la general los colectivos: no paro de larga duración, percepción de prestaciones y trabajo.



*Gráfico 45: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia).*

- Las mayores diferencias se encuentran en los colectivos de personas paradas de larga duración (por debajo) y ocupadas (por encima).
- Las medianas de cada colectivo crean una línea similar a la de la general. Las 2 que quedan más a la derecha de esta son las de paro de larga duración y trabajo. También queda a la derecha la de personas receptoras de prestaciones, aunque son casi iguales. Los otros 3 colectivos las quedan a la izquierda, destacando el de personas no paradas de larga duración (0,1932).

La comparación de las medias y las medianas por sexo (*Gráfico 46*) nos deja los siguientes resultados:

- Las medias de los hombres solamente superan a la de las mujeres en el colectivo de quienes están inscritos como demandantes de otro empleo.

- Los colectivos de no paradas de larga duración, perceptoras de prestaciones y trabajadoras tienen su media más alta que la de las mujeres en general (0,5263).
- Por debajo de la media general de hombres (0,3842) encontramos a los parados de larga duración, los perceptores de prestaciones y los desempleados.
- Las medianas de los colectivos de mujeres que se sitúan a la derecha de la general de mujeres (0,2476) son: no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.
- Las medianas de los colectivos de hombres que se sitúan a la derecha de la general de hombres (0,1376) son: no parados de larga duración, no perceptores y trabajadores.

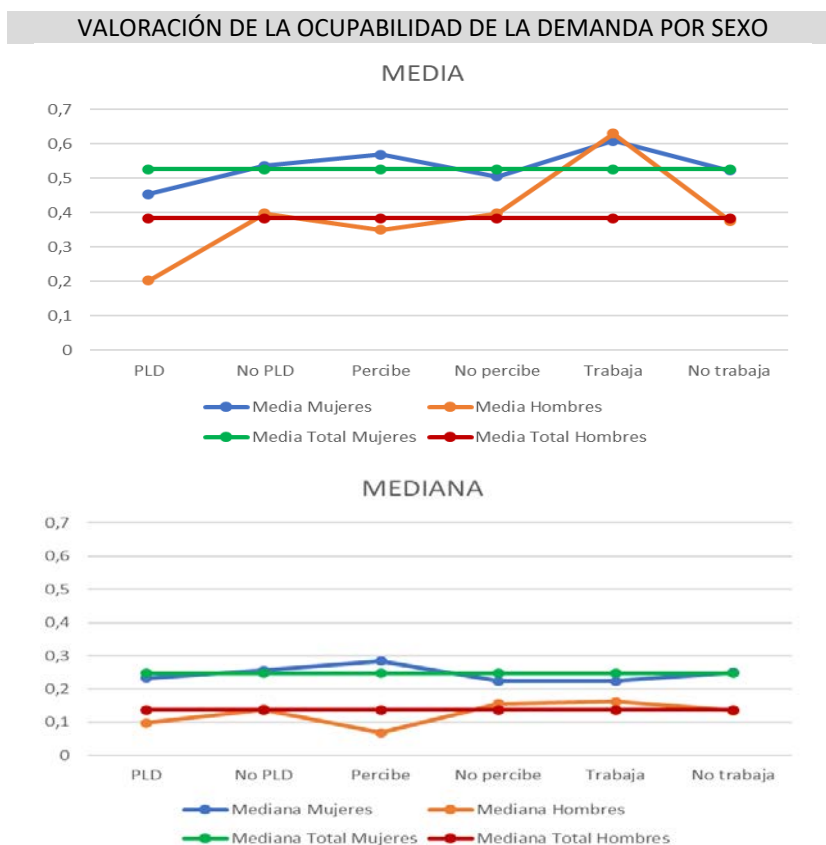


Gráfico 46: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).

#### **4.3.1.4.4 VARIABLES TERRITORIALES**

##### **4.3.1.4.4.1 Centro de Empleo**

###### **4.3.1.4.4.1.1 Provincia de Badajoz**

La mitad de los cuestionarios recogidos en los centros de empleo de la provincia de Badajoz no son valorados con más de 0,25 (*Tabla 35*); casi 7 de cada 10 no pasan de 0,50. El 17,78% consiguen más de 1 punto; con más de 2,50 destaca el centro 0602810

(Campanario), con un 6,67% de los cuestionarios recogidos, y, por abajo, 0601410 (Azuaga) con ninguno.

En las valoraciones 0,00 destacan los centros 0601410, con el 27,27% de sus cuestionarios, y 0601515 (Badajoz Comarcal) con el 23,53%. Por debajo, el centro 0602810 no aporta ningún cuestionario valorado así.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
0601410	27,27	27,27	9,09	36,37	0,00	0,00	0,00	100,00
0601510	12,31	35,38	21,54	12,31	10,77	6,15	1,54	100,00
0601515	23,53	14,71	5,88	29,41	5,88	17,65	2,94	100,00
0601520	15,63	35,16	21,87	8,98	9,77	6,64	1,95	100,00
0601610	11,54	42,31	23,07	3,85	15,38	0,00	3,85	100,00
0602810	0,00	46,66	20,00	0,00	6,67	20,00	6,67	100,00
0607010	18,96	41,38	12,07	15,52	5,17	3,45	3,45	100,00
0607410	18,52	35,19	12,96	18,52	7,41	3,70	3,70	100,00
0609510	18,29	36,59	21,95	12,19	4,88	4,88	1,22	100,00
0615810	10,35	27,59	13,79	13,79	13,79	17,24	3,45	100,00
Totales	16,03	34,92	18,73	12,54	8,57	6,83	2,38	100,00

Tabla 35: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).

El centro de empleo 0607010 (Jerez de los Caballeros) destaca en valoraciones hasta 0,25: 6 de cada 10 cuestionarios. Los centros 0615810 (Zafra) y 0601515 aportan, en estos tramos de valoración, el 37,93% y el 38,24% respectivamente. Más de las tres cuartas partes de los cuestionarios recogidos en los centros 0601610 (Barcarrota) y 0609510 (Olivenza) no puntúan por encima de 0,50; aunque el 0601515 no llega a la mitad. En las valoraciones superiores a 1,00 destacan los centros 0615810 (34,48%), 0602810 (33,33%) y 0601515 (26,47%).

### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA: MEDIA Y MEDIANA

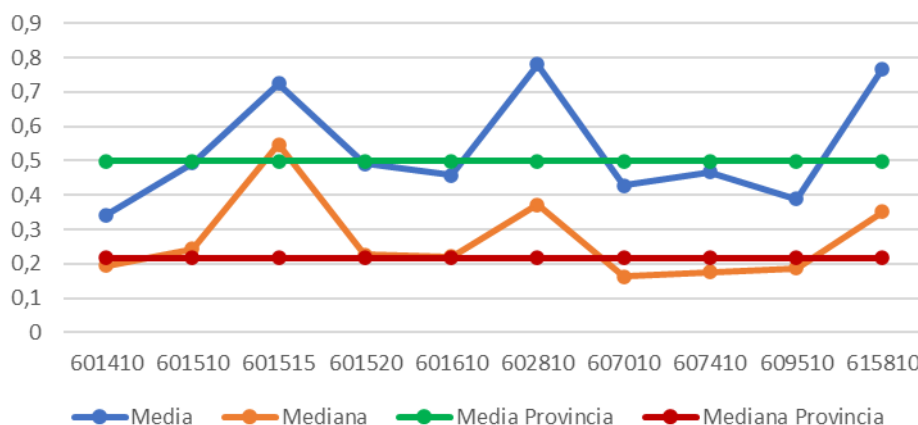


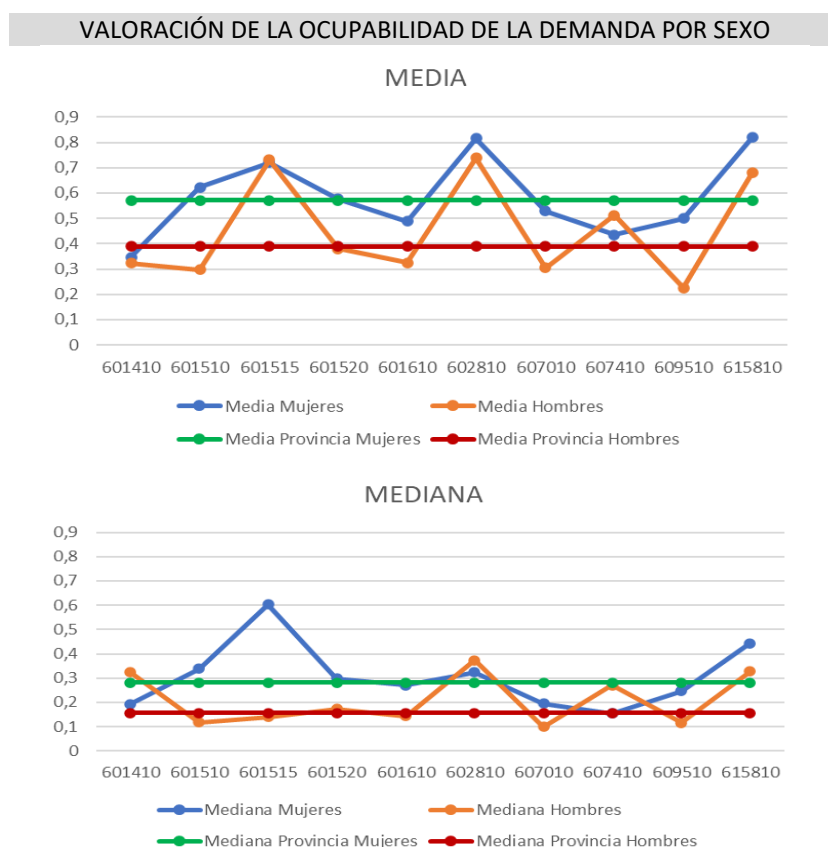
Gráfico 47: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

En cuanto a la media de la valoración para cada centro de empleo, solo 3 superan la provincial (0,4987): 0601515, 0602810 y 0615810 (*Gráfico 47*). Los centros 0601510 (Badajoz Urbana I) y 0601520 (Badajoz Urbana II) casi la alcanzan, el resto quedan por debajo, destacando 0601410.

La comparación de las medianas de los centros de empleo con la provincial (0,2176) nos ofrece los siguientes resultados:

- Destaca por arriba la de 0601515, que supera incluso el valor de la media provincial.
- 6 centros tienen su mediana a la derecha de la provincial, aunque 0601610 casi la iguala.
- 4 centros la quedan a la izquierda de la provincial.

Si comparamos las medias y medianas por sexo con las provinciales (*Gráfico 48*), observamos:



*Gráfico 48: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).*

- La media de las mujeres (0,5716) es mayor que la de los hombres (0,3894). Por tanto, podemos decir que, en general, son más ocupables.
- La media más alta en la valoración de los cuestionarios de mujeres corresponde al centro de empleo 0615810, seguida muy de cerca por 0602810; en el caso de los hombres, la valoración de los cuestionarios del centro 0602810 ofrece la más alta, seguida de 0601515.

- 2 medias de valoraciones correspondientes a hombres superan las de las mujeres: centros de empleo 0607410 (Llerena) y 0601515. En ambos casos, podemos decir que ellos son más ocupables que ellas.
- La media más baja para cuestionarios de mujeres es la del centro 0601410; en el caso de los hombres, el 0609510.
- La media provincial de la valoración realizada a cuestionarios de mujeres es superada por 5 centros, aunque la de 0601520 es casi igual. Otros 5 ofrecen una media por debajo de la provincial.
- En el caso del centro 0601410, la media de la valoración correspondiente a mujeres es inferior a la provincial de hombres.
- La media de la provincia para hombres también es superada por 5 centros y otros 5 la quedan por debajo.

Respecto a las medianas, vemos que la provincial de la valoración correspondiente a cuestionarios de mujeres (0,2821) se sitúa a la derecha de la de cuestionarios de hombres (0,1555). Además:

- 3 centros de empleo sitúan la mediana de la valoración para hombres a la derecha de la mediana provincial para mujeres.
- La mediana de 5 centros coloca su mediana para mujeres a la derecha de la provincial para mujeres. Otros cinco la tienen a la izquierda.
- La misma distribución sigue la mediana para hombres.
- La mediana para mujeres del centro 0601410 se sitúa muy cerca de la provincial para hombres; la de mujeres inscritas en 0607410 está a la izquierda de la provincial para hombres.

Las diferencias que se observan entre las distintas medias que utilizamos para nuestra investigación (*Gráfico 49*) son las siguientes:

- La media provincial para mujeres es la más alta de las 6 medias.
- Le sigue la media general de la valoración de cuestionarios correspondientes a mujeres.
- Las medias más bajas son la general y la provincial para cuestionarios de hombres
- La media general de la provincia es más alta que la de la valoración general, más baja que la general de la provincia para mujeres y más alta que general de la provincia para hombres.

Respecto a la mediana, observamos en el gráfico que la de valor más alto es la correspondiente a la general de la provincia para mujeres, seguida de la general de la valoración para mujeres. Las más bajas son la general de la valoración para hombres y la de la provincia para estos. La general de la provincia es la tercera con valor más alto y a su izquierda queda la general de la valoración.

VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO: BADAJOZ

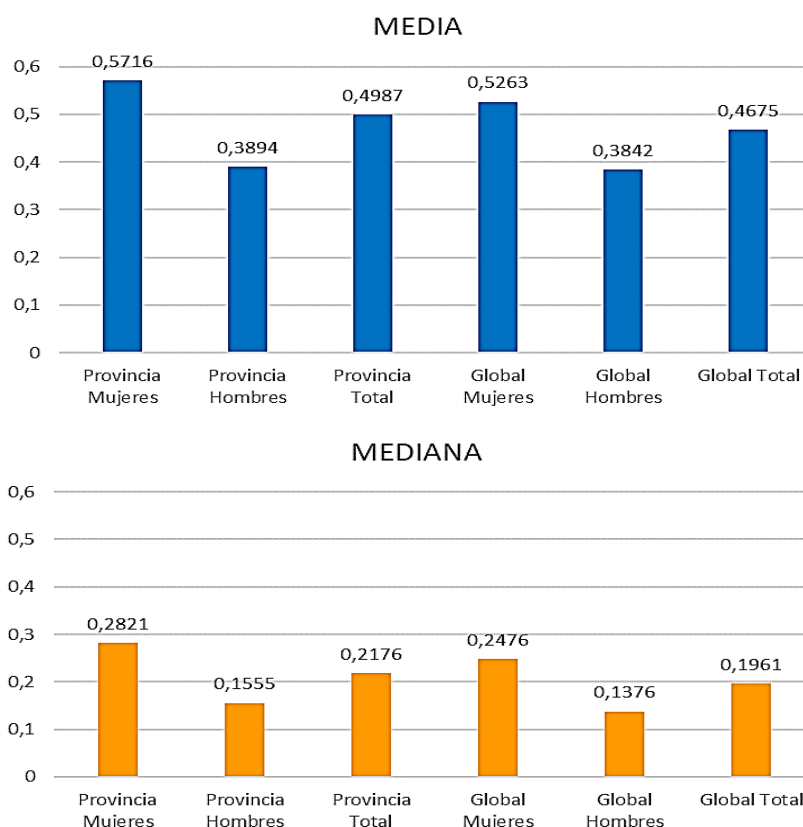


Gráfico 49: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Badajoz (elaboración propia).

#### 4.3.1.4.4.1.2 Provincia de Cáceres

Más de 6 de cada 10 cuestionarios recogidos en los centros de empleo de la provincia de Cáceres no son valorados con más de 0,25 (Tabla 36); más de las tres cuartas partes no pasan de 0,50. El 15,65% consiguen más de 1 punto; con más de 2,50 destaca el centro 1019510 (Trujillo), con un 12,50% de los cuestionarios recogidos, y, por abajo, los centros 1003710 (Cáceres), 1005010 (Casar de Palomero), 1006710 (Coria) y 1014810 (Plasencia) con ninguno.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
1003710	9,09	54,55	27,27	0,00	9,09	0,00	0,00	100,00
1005010	25,00	25,00	25,00	0,00	12,50	12,50	0,00	100,00
1006710	6,52	52,17	17,39	8,70	6,52	8,70	0,00	100,00
1010410	4,76	42,86	14,29	4,76	9,52	19,05	4,76	100,00
1012110	18,75	56,25	18,75	0,00	0,00	0,00	6,25	100,00
1014810	13,33	58,33	6,67	5,00	10,00	6,67	0,00	100,00
1019510	50,00	37,50	0,00	0,00	0,00	0,00	12,50	100,00
1020310	25,00	36,96	14,13	10,87	8,69	3,26	1,09	100,00
Totales	17,18	46,56	13,74	6,87	8,01	6,11	1,53	100,00

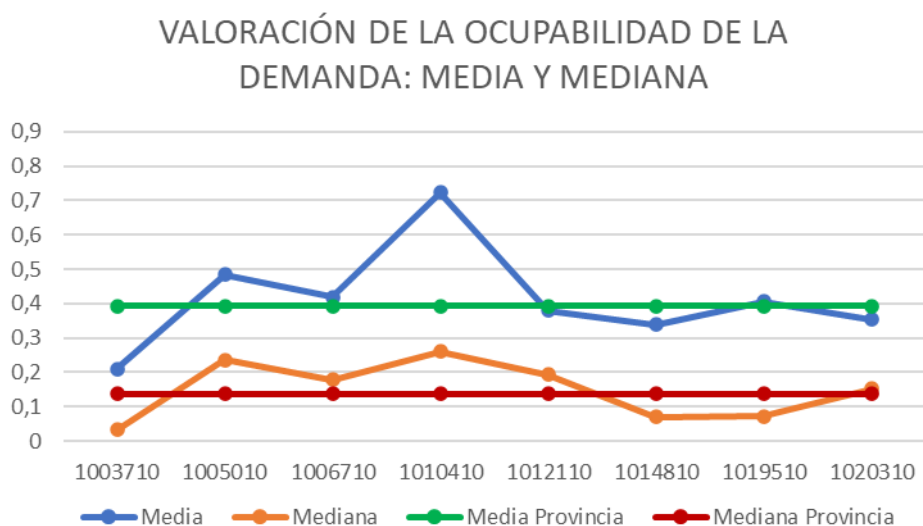
Tabla 36: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).



En las valoraciones 0,00 destacan los centros 1019510, con la mitad de los cuestionarios, y los centros 1005010 y 1020310 (Valencia de Alcántara), con la cuarta parte. Por abajo, el centro 1010410 (Jaraíz de la Vera) solo aporta el 4,76% de sus cuestionarios.

El centro de empleo 1019510 destaca en valoraciones hasta 0,25: el 87,50% de cuestionarios; por abajo, 1005010 aporta la mitad de sus cuestionarios a esta valoración. Más de las 9 de cada 10 cuestionarios recogidos en los centros 1012110 (Miajadas) y 1003710 no obtienen más de 0,50; por abajo, 1010410 aporta algo más de 6 de cada 10. En las valoraciones superiores a 1,00 destacan los centros 1010410 (33,33%) y 1005010 (25%).

En cuanto a la media de la valoración para cada centro de empleo, 4 superan la provincial (0,3924): 1005010, 1006710, 1010410 y 1019510 (*Gráfico 50*). El centro 1012110 casi la alcanza, el resto queda por debajo, destacando 1003710.



*Gráfico 50: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*

La comparación de las medianas de los centros de empleo con la provincial (0,1379) nos ofrece los siguientes resultados:

- Solo 3 centros sitúan la suya a la izquierda de la provincial.
- El centro 1020310 es el que tiene la media más cerca de la provincial.

Si comparamos las medias y medianas por sexo con las provinciales (*Gráfico 51*), observamos:

- Las 2 medias provinciales son similares, aunque la de las mujeres es algo mayor: 0,4081 frente a 0,3730. Por tanto, podemos decir que, también en la provincia de Cáceres, en general, ellas son más ocupables.

- La media más alta en la valoración de los cuestionarios de mujeres corresponde al centro de empleo 1019510, seguida de cerca por 1010410; en el caso de los hombres, la valoración de los cuestionarios del centro 1010410 ofrece la más alta, seguida de 1005010. Ambas sobrepasan del resto.
- 3 medias de cuestionarios correspondientes a hombres superan las de las mujeres: centros de empleo 1010410, 1006710 y 1003710. En estos 3 casos, podemos decir que ellos son más ocupables que ellas.

#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO

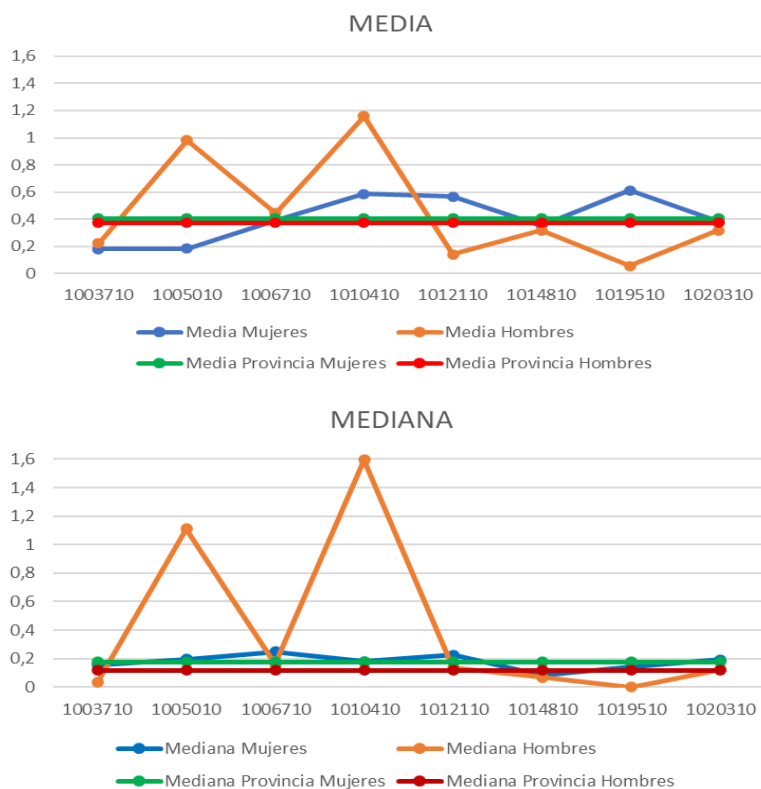


Gráfico 51: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).

- La media más baja para cuestionarios de mujeres es la del centro 1003710; en el caso de los hombres, el 1019510, que junto con la de 1012110 son las 2 con menor valor.
- La media provincial de la valoración realizada a cuestionarios de mujeres es superada por 3 centros, otros 5 ofrecen una media inferior.
- Las medias para valoraciones de mujeres en los centros 1003710, 1005010 y 1014810 son más bajas que la provincial para hombres.
- La media de la provincia para hombres es superada por 4 centros y otros 4 la quedan por debajo.

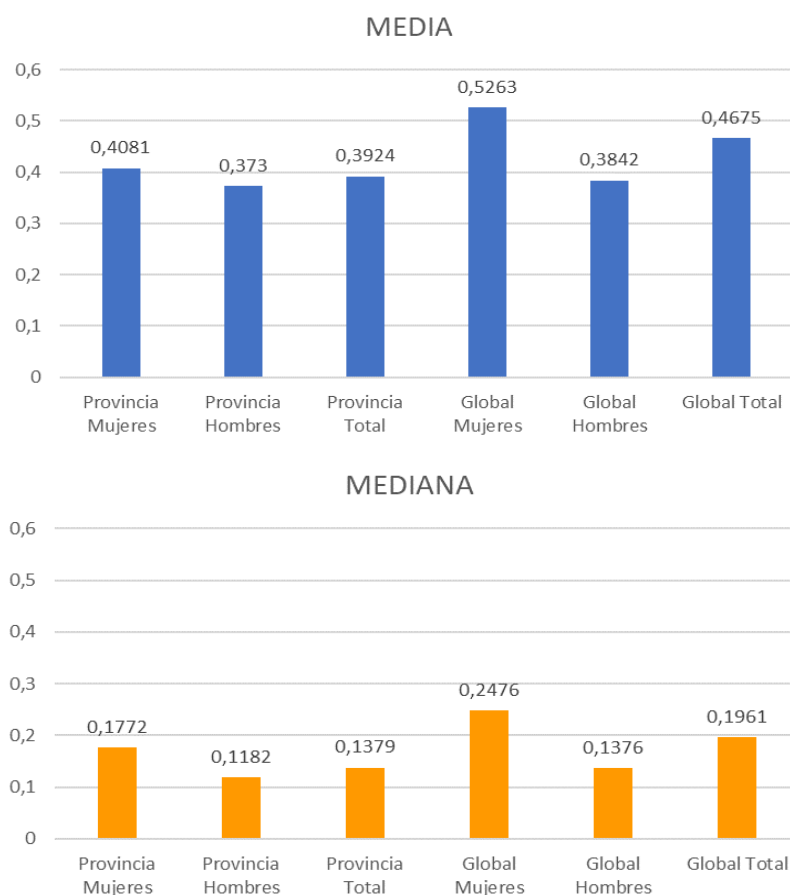
En relación con las medianas, vemos que la provincial de la valoración correspondiente a cuestionarios de mujeres (0,1772) se sitúa a la derecha de la de cuestionarios de hombres (0,1182). Además:

- Las 2 medianas que sobresalen por su alto valor son las de valoraciones para hombres en los centros 1005010 y 1010410, que quedan muy por encima de los valores correspondientes a las 2 provinciales.
- 3 centros tienen la mediana de valoraciones para mujeres a la izquierda de la provincial para ellas.
- 3 centros tienen la mediana de valoraciones para hombres a la izquierda de la provincial para ellos.
- Las medianas para hombres de los centros 1003710 y 1019510 son las que tienen los valores más bajos de todo el gráfico: 0,0000 y 0,0323 respectivamente.

Las diferencias que se observan entre las distintas medias que utilizamos para nuestra investigación (*Gráfico 52*) son las siguientes:

- La media general para mujeres es la más alta de las 6.
- Le sigue la media general de la valoración.
- Las medias más bajas son la provincial para cuestionarios de hombres y la general de la valoración de cuestionarios correspondientes a estos.

#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO: CÁCERES



*Gráfico 52: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Cáceres (elaboración propia).*

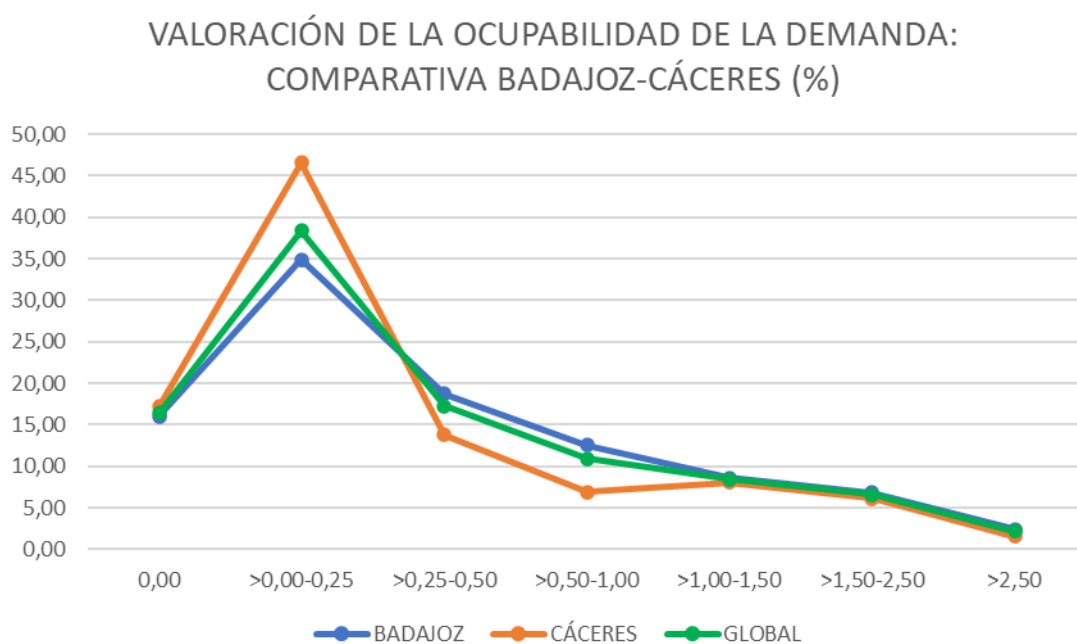
Respecto a la mediana, observamos en el gráfico que la de valor más alto es la correspondiente a la general para mujeres, seguida de la general de la valoración. Las

más bajas son la provincial para hombres y la general para estos. La provincial para mujeres es la tercera con valor más alto.

#### 4.3.1.4.4.1.3 Comparativa Badajoz-Cáceres

Como podemos apreciar en el *Gráfico 53*, los cuestionarios correspondientes a la provincia de Cáceres tienen más valoraciones hasta 0,25; a partir de estos tramos, la provincia de Badajoz aporta más cuestionarios.

Los porcentajes de la valoración en conjunto son: el 54,71% en los tramos hasta 0,25; más de 7 de cada 10 hasta 0,50; el 12,54% en el tramo >0,50-1,00 y el 17,15% en más de 1,00. En las valoraciones más altas llega al 2,13%.



*Gráfico 53: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

Badajoz presenta menos porcentaje acumulado de cuestionarios hasta 0,50 que el global para la valoración en conjunto (69,68% frente a 71,97%), pero más a partir de ahí: el 17,78% alcanza más de 1,00 (la global se queda en 17,15%) y el 2,38% más de 2,50 (el 2,13% en la global). Así pues, Cáceres supera a Badajoz en valoraciones hasta 0,50: poco más de 6 de cada 10 hasta 0,25 y más de las tres cuartas partes hasta 0,50. Por tanto, presenta menos cuestionarios valorados con más de 1,00: el 15,65% con un 1,53% del total en puntuaciones superiores a 2,50.

Con estos datos, parece que, en general, la provincia de Badajoz cuenta con personas más ocupables inscritas en el SEXPE que las de Cáceres.

Si tenemos en cuenta las medias (*Gráfico 54*), observamos que el valor más alto corresponde a las mujeres de la provincia de Badajoz, que es superior al de la media

provincial. Esta, a su vez, es más alta que la de Cáceres. Sin embargo, la valoración de cuestionarios aportados por hombres de la provincia de Badajoz consigue una media más baja que la de Cáceres.

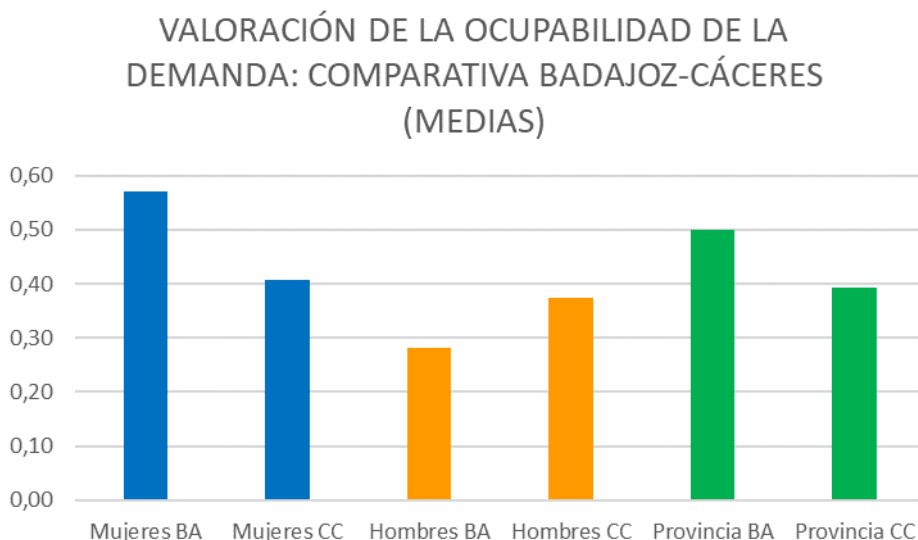


Gráfico 54: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparativa entre las medias para Badajoz y Cáceres de la valoración en mujeres y hombres, y la provincial y general para cada sexo (elaboración propia).

La media de la provincia de Cáceres solo es más alta que las medias de los cuestionarios valorados a los hombres en las 2 provincias.

En este caso, podemos matizar la afirmación anterior especificando que, aunque la valoración en la provincia de Badajoz es más elevada que en la de Cáceres, son las mujeres quienes aportan más ocupabilidad, con diferencia, que los hombres. Es decir, en ambas provincias las mujeres son más ocupables que los hombres, que necesitarían de más medidas para mejorar su ocupabilidad.

#### **4.3.1.4.4.2 Localidad<sup>399</sup>**

Como hemos hecho en la valoración de la ocupabilidad por sexo, veremos los datos más relevantes de las localidades por provincias, teniendo en cuenta los datos de aquellas que han aportado, al menos, 10 cuestionarios a la investigación:

- Por Badajoz: 06007 (10), 06015 (330), 06016 (12), 06028 (15), 06070 (33), 06074 (22), 06093 (11), 06095 (55), 06122 (12), 06128 (13), 06143 (10) y 06158 (10).
- Por Cáceres: 10037 (11), 10067 (19), 10121 (14), 10127 (11), 10148 (33) y 10203 (59).

<sup>399</sup> En el Anexo VIII, la relación de códigos de localidad; en el Anexo X, relación del número de cuestionarios valorados en ocupabilidad de la demanda para cada localidad que aportó a la investigación.

Asimismo, en el caso concreto de la localidad de Badajoz, analizaremos los códigos postales.

#### 4.3.1.4.4.2.1 Provincia de Badajoz

Las valoraciones 0,00 de las localidades analizadas representan un 15,57% del total, pero destacamos que 06028 (Campanario) y 06122 (Los Santos de Maimona) no tienen ninguno; por el lado contrario, 06128 (Talavera la Real) presenta más de 3 de cada 10 cuestionarios con esta valoración y 06074 (Llerena) el 27,27% de los suyos (Tabla 37).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06007	10,00	30,00	30,00	10,00	20,00	0,00	0,00	100,00
06015	15,15	34,85	21,52	10,00	9,70	6,97	1,82	100,00
06016	8,33	41,67	16,67	8,33	25,00	0,00	0,00	100,00
06028	0,00	46,66	20,00	0,00	6,67	20,00	6,67	100,00
06070	18,18	45,46	9,09	18,18	3,03	3,03	3,03	100,00
06074	27,27	27,27	9,09	18,18	9,09	4,55	4,55	100,00
06093	18,18	36,37	18,18	9,09	9,09	0,00	9,09	100,00
06095	18,18	34,54	23,64	14,55	3,64	5,45	0,00	100,00
06122	0,00	58,33	16,67	0,00	16,67	8,33	0,00	100,00
06128	30,77	15,39	7,69	23,08	7,69	7,69	7,69	100,00
06143	10,00	10,00	0,00	40,00	10,00	30,00	0,00	100,00
06158	20,00	10,00	10,00	10,00	10,00	40,00	0,00	100,00
Totales	15,57	34,71	19,32	11,63	9,19	7,50	2,06	100,00

Tabla 37: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).

En valoraciones hasta 0,25 (Gráfico 55) la localidad 06070 (Jerez de los Caballeros) aporta más de 6 de cada 10 cuestionarios, mientras 06143 (Valverde de Leganés) no pasa de la quinta parte. Las localidades 06007 (Alconchel), 06015 (Badajoz), 06028 y 06128 no llegan a la mitad.

El porcentaje más elevado de valoraciones hasta 0,50 corresponde a 06095 (Olivenza), con un 76,36%, seguida muy de cerca por 06122, que aporta las tres cuartas partes. El resto de las localidades se ordenan, de menor a mayor porcentaje, de la siguiente manera: 06143 presenta 2 de cada 10 cuestionarios, 06158 (Zafra) 4 de cada 10, 06128 aporta algo más de la mitad; las localidades 06074, 06016 (Barcarrota) y 06028 no superan los 7 de cada 10, proporción que alcanza 06007; 06015 llega al 71,52%, mientras 06070 y 06093 (Oliva de la Frontera) suben hasta el 72,73%.

Si nos fijamos en las puntuaciones superiores a 1,00 destaca que 06158 aporta la mitad de sus cuestionarios, mientras, por abajo, 06070 y 06095 no llegan al 10,00%. En valoraciones por encima de 2,50 destacan 06093 (9,09%), 06128 (7,69%) y 06028 (6,67%), como más elevadas, y sin ningún cuestionario 06007, 06016, 06095, 06122, 06143 y 06158.

## VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA (%)

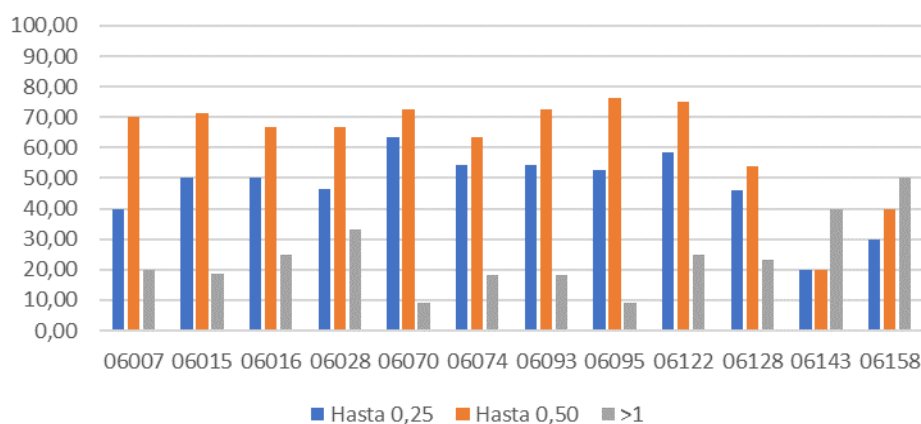


Gráfico 55: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

Si observamos la media y la mediana de la valoración para cada localidad que estamos analizando (Gráfico 56), comprobamos que existen diferencias sustanciales:

- En cuanto a la media, se sitúan por encima de la provincial (0,4987): 06028, 06093, 06128, 06143 y 06158.
- La media más alta es la de 06158, la más baja la de 06095.

## VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA: MEDIA Y MEDIANA

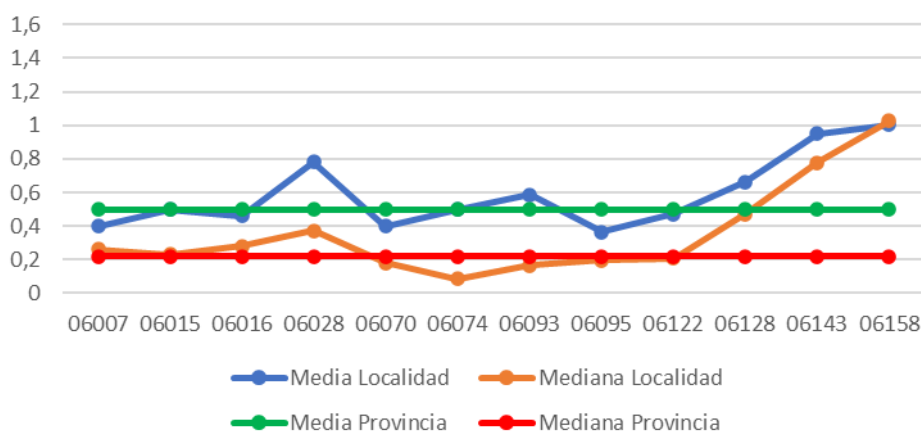


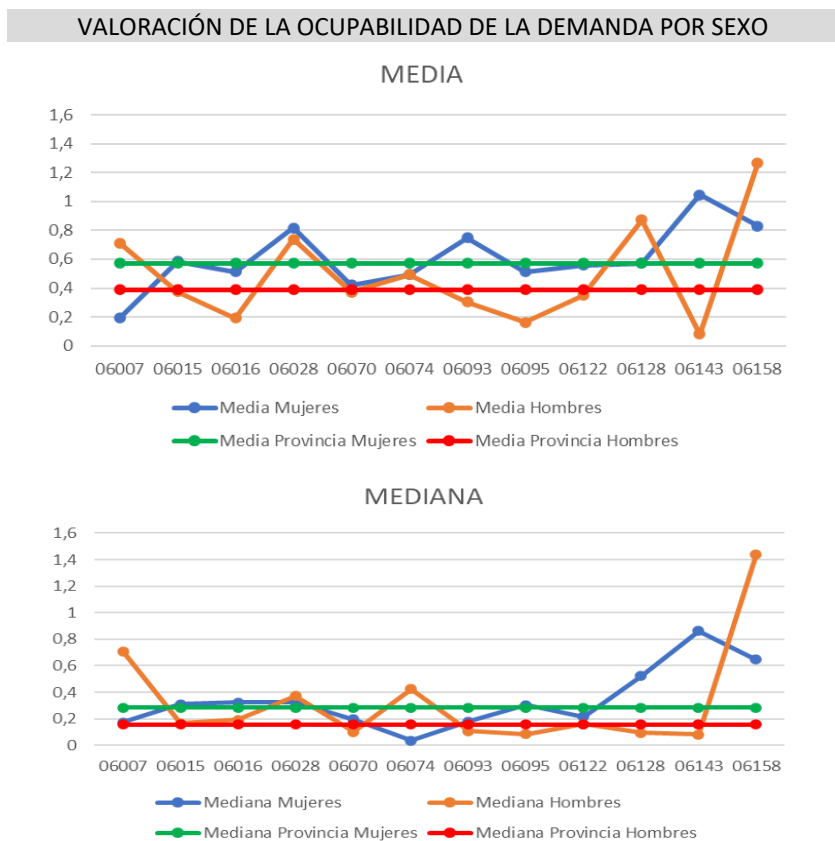
Gráfico 56: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

- Las medias de 06143 y 06158 se desvían mucho de la provincial.
- En cuanto a la mediana, 06070, 06074, 06093, 06095 y 06122 se sitúan a la izquierda de la provincial (0,2176).

- La desviación hacia la derecha de las medianas de 06128, 06143 y 06158 es muy grande.

Cuando comparamos las medias y las medianas con la provincial distinguiendo el sexo (*Gráfico 57*)<sup>400</sup>, lo primero que observamos es que se producen más desviaciones en las valoraciones para hombres que para mujeres. Además:

- Más de la mitad de las localidades tienen su media de mujeres por debajo de la provincial: 06007, 06016, 06070, 06074, 06095, 06122 y 06128, aunque esta última es casi igual.
- La media de mujeres más alta corresponde a 06143 seguida de 06128.
- 5 localidades tienen su media de hombres por encima de la provincial: 06007, 06028, 06074, 06128 y 06158, destacando las desviaciones de estas dos últimas localidades.



*Gráfico 57: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).*

- Por debajo de la provincial, destaca por su desviación la media de hombres de 06143, que se acerca bastante a 0.
- Vemos que las medias de las mujeres en todas las localidades, excepto 06007, son más altas que la provincial para hombres.

<sup>400</sup> Mujeres: 0,5716 y 0,2821 respectivamente. Hombres: 0,3894 y 0,1555 respectivamente.



- En las medias de hombres, las localidades 06007, 06028, 06128 y 06158 están por encima de la provincial para mujeres.
- En cuanto a la mediana, 5 localidades sitúan la de mujeres a la izquierda de la provincial: 06007, 06070, 06074, 06093 y 06122; 06128, 06143 y 06158 se desvían bastante a la derecha.
- Más de la mitad de las localidades sitúan su mediana de hombres a la derecha de la provincial, destacando la desviación observada en 06158. Tras esta, las mayores desviaciones a la derecha corresponden, de mayor a menor, a 06007, 06074 y 06028.
- El resto de las medianas de hombres están alrededor de la provincial.
- Las medianas de hombres en 06007, 06028, 06074 y 06158 se sitúan a la derecha de la provincial para mujeres.
- 06074 sitúa su mediana de mujeres a la izquierda de la provincial para hombres.

#### 4.3.1.4.4.2 Provincia de Cáceres

Las valoraciones 0,00 de las localidades analizadas representan un 19,73% del total, pero destacamos que 10203 (Valencia de Alcántara) aporta más de la cuarta parte de sus cuestionarios, 10121 (Miajadas) y 10148 (Plasencia) más de la quinta parte de los suyos; por abajo, 10037 (Cáceres) y 10127 (Montehermoso) no llegan al 10,00% (Tabla 38).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
10037	9,09	54,55	27,27	0,00	9,09	0,00	0,00	100,00
10067	10,53	47,37	21,05	10,53	5,26	5,26	0,00	100,00
10121	21,43	57,14	21,43	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
10127	9,09	63,64	9,09	9,09	0,00	9,09	0,00	100,00
10148	21,21	51,52	9,09	3,03	9,09	6,06	0,00	100,00
10203	25,42	32,20	15,25	13,56	8,47	3,39	1,69	100,00
Totales	19,73	44,90	15,65	8,16	6,80	4,08	0,68	100,00

Tabla 38: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).

En valoraciones hasta 0,25 (Gráfico 58) la localidad 10121 aporta casi 8 de cada 10 cuestionarios, mientras 10067 (Coria) y 10203 no llegan a 6 de cada 10. Cáceres aporta el 63,64% de sus cuestionarios a estos tramos de puntuación; el resto, algo más de 7 de cada 10 cuestionarios.

Todos los cuestionarios de la localidad 10121 se valoran hasta 0,50; algo más de 9 de cada 10 de 10037 y más de 8 de cada 10 de 10127 y 10148 tampoco pasan de esa valoración; el porcentaje más bajo lo aporta 10203, con algo más de 7 de cada 10 cuestionarios en estos tramos de puntuación. Teniendo en cuenta que la media de la valoración es 0,4675 (se encuentra en estos tramos de puntuación), parece que las

localidades con personas más ocupables son, de menor a mayor porcentaje: 06203 y 10067, aunque las valoraciones superiores a 0,50 no llegan al 30,00%.

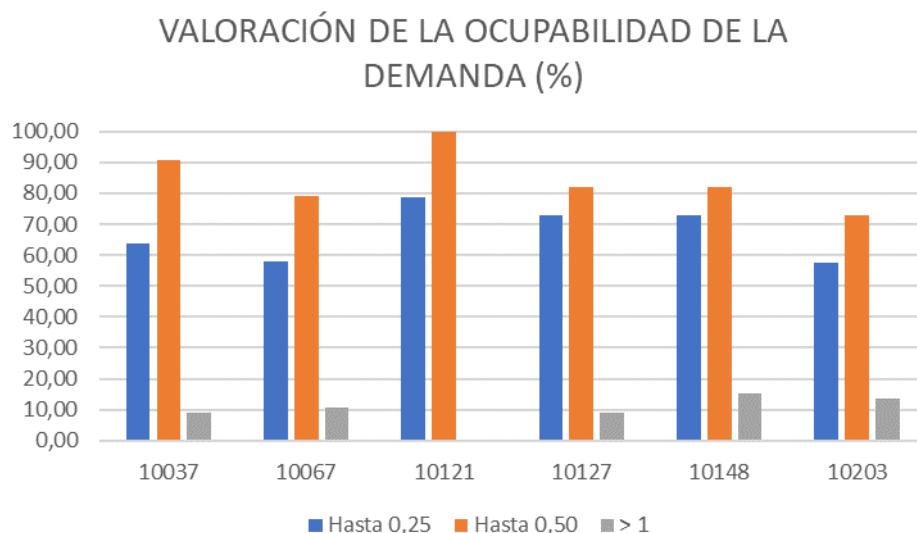


Gráfico 58: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

Si observamos las puntuaciones superiores a 1,00 destaca que 10121 no aporta ningún cuestionario y que 10037 y 10127 no llegan al 10,00%. Los porcentajes más altos corresponden a 10148 y 10203, respectivamente. Solamente esta última localidad aporta algún cuestionario valorado con más de 2,50 (el 1,69%).

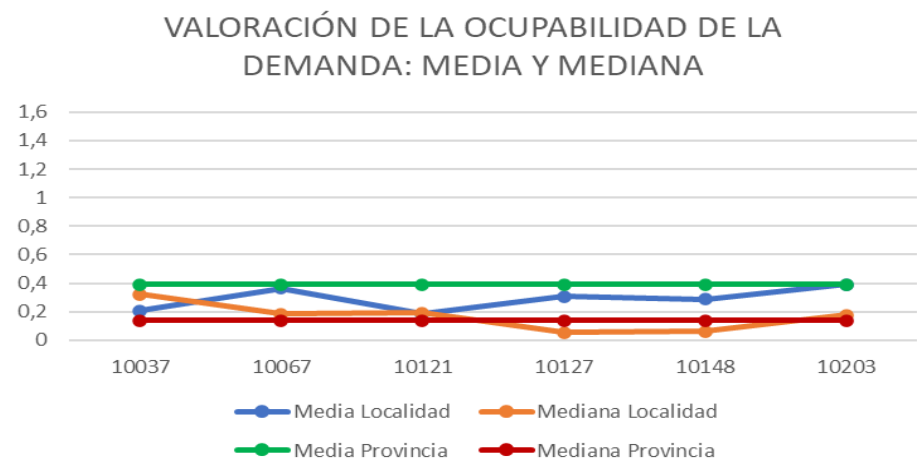
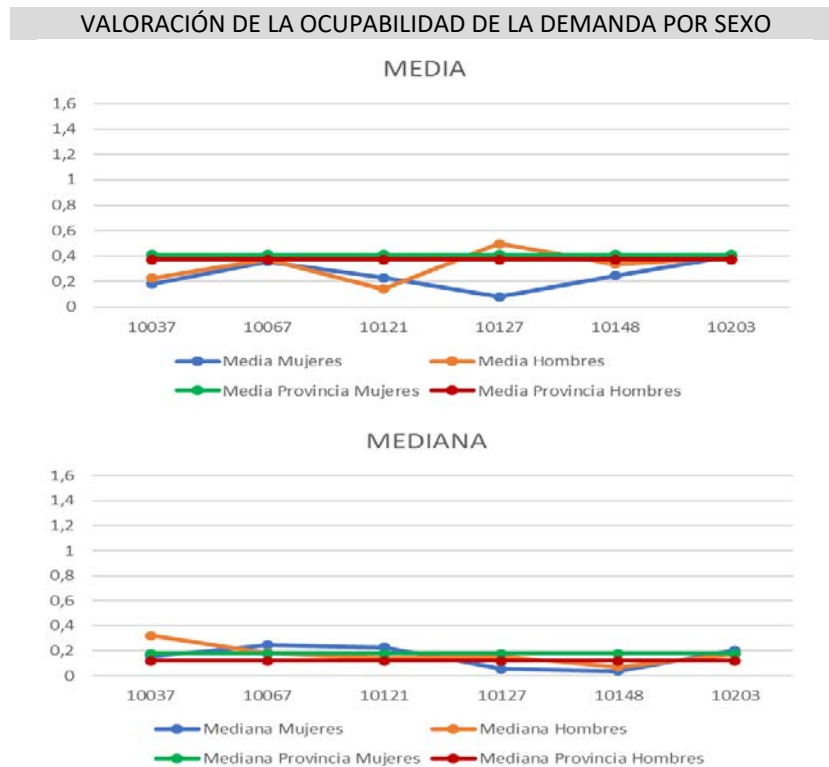


Gráfico 59: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

Del análisis de la media y la mediana en cada localidad (Gráfico 59), comparándolas con las provinciales (0,3924 y 0,1379 respectivamente), lo primero que llama la atención es que solo 10203 tiene una media superior a la provincial (0,3927), aunque en este caso la diferencia es mínima. Además:

- 10121 y 10037 son las que tienen el valor de la media más desviado respecto a la provincial; 10067 se acerca bastante.
- También podemos llegar a la conclusión de que la media provincial está muy influenciada por los valores de las localidades con menos cuestionarios.
- En cuanto a la mediana, solo la de 10127 y 10148 se sitúan a la izquierda de la provincial.
- La mayor desviación del valor de la mediana respecto a la provincial corresponde a 10037.

Si diferenciamos media y mediana por sexo (*Gráfico 60*)<sup>401</sup>, comprobamos que:



*Gráfico 60: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).*

- En Cáceres las medias para mujeres y hombres no se diferencian mucho.
- Las medias de mujeres en todas las localidades están por debajo de la provincial, y solamente la de 10203 está por encima de la provincial para hombres.
- La mitad de las localidades tienen una media de hombres inferior a la provincial.
- Sin embargo, la única localidad que tiene una media de hombres superior a la media provincial de mujeres es 10127. Por tanto, los hombres de esta localidad son los más ocupables de todas las personas en las localidades analizadas.
- Pero también esa localidad presenta la media más baja de mujeres, que, además, se convierten en las personas menos ocupables de las que demandan empleo en el SEXPE de dicha localidad.

<sup>401</sup> Mujeres: 0,4081 y 0,1772 respectivamente. Hombres: 0,3730 y 0,1182 respectivamente.

- Solamente en las localidades 10121 y 10203 las mujeres son más ocupables que los hombres.
- Respecto a la mediana de mujeres, las de 10037, 10127 y 10148 se sitúan a la izquierda de la provincial; las dos últimas, además, se sitúan a la izquierda también de la mediana provincial para hombres.
- La localidad 10148 es la única que tiene una mediana para hombres que se sitúa a la izquierda de la provincial.
- 10037 tiene su mediana de hombres a la derecha de la provincial para mujeres. 10067 también, pero la diferencia es muy escasa.

#### 4.3.1.4.4.2.3 Localidad de Badajoz

Como podemos comprobar en la *Tabla 39*, la localidad de Badajoz ha aportado un 15,15% de cuestionarios valorados con 0,00; la mitad no pasa de 0,25 y más de 7 de cada 10 no alcanzan 0,50; el 18,49% supera la valoración 1,00 y solo el 1,82% consigue más de 2,50. En este último tramo encontramos cuestionarios recogidos en los códigos postales 06003, 06009, 06010 y 06011, ninguno en el resto.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06001	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06002	0,00	40,00	20,00	40,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06003	25,00	16,67	20,83	16,67	8,33	8,33	4,17	100,00
06004	33,33	33,33	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00	100,00
06005	0,00	66,67	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00	100,00
06006	0,00	41,67	41,67	0,00	8,33	8,33	0,00	100,00
06007	8,33	58,33	0,00	25,00	0,00	8,33	0,00	100,00
06008	17,81	35,61	19,18	6,85	12,33	8,22	0,00	100,00
06009	13,98	35,48	25,81	6,45	8,60	6,45	3,23	100,00
06010	15,58	36,36	20,78	12,99	9,09	3,90	1,30	100,00
06011	5,88	23,53	29,41	5,88	17,65	11,77	5,88	100,00
06180	0,00	66,67	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00	100,00
06181	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00
06183	0,00	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06194	66,67	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	100,00
Totales	15,15	34,85	21,51	10,00	9,70	6,97	1,82	100,00

*Tabla 39: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para códigos postales de la localidad de Badajoz (elaboración propia).*

Los datos por sexo son:

- 4 de cada 10 cuestionarios de mujeres no superan 0,25; las dos terceras partes no pasan de 0,50 y más de la quinta parte obtiene más de 1,00.
- Casi las dos terceras partes de los cuestionarios presentados por hombres no pasan de 0,25; casi 8 de cada 10 no superan 0,50 y el 13,04% consigue más de 1,00.

A la vista de estos datos, parece que, en general, las mujeres de la localidad de Badajoz son más ocupables que los hombres.

No obstante, destacan algunas valoraciones que se centran en pocos tramos de puntuación, como las del código 06001, que tiene la mitad de los cuestionarios valorados con 0,00 y la otra hasta 0,25; el 06002 no tiene ningún cuestionario valorado con 0,00, aunque tampoco que supere el 1,00; el 06004 y el 06005 cuentan con dos terceras partes de los cuestionarios valorados hasta 0,25 y el otro tercio en el tramo >1,00-1,50; el 06180 también aporta dos terceras partes de sus cuestionarios en las valoraciones hasta 0,25 pero el otro tercio corresponde al tramo >1,50-2,50; el 06183 presenta la mitad de cuestionarios valorados en el tramo >0,25-0,50 y la otra en >0,50-1,00; el código 06194 tiene las dos terceras partes de cuestionarios valorados en 0,00 y el otro tercio en >0,50-1,00. Esta distribución tan concentrada se debe al escaso número de cuestionarios que se han recogido en esos códigos postales (de 1 a 5).

Este efecto también se aprecia si agrupamos las valoraciones por puntuaciones hasta 0,25; hasta 0,50 y superiores a 1,00 (Gráfico 61).

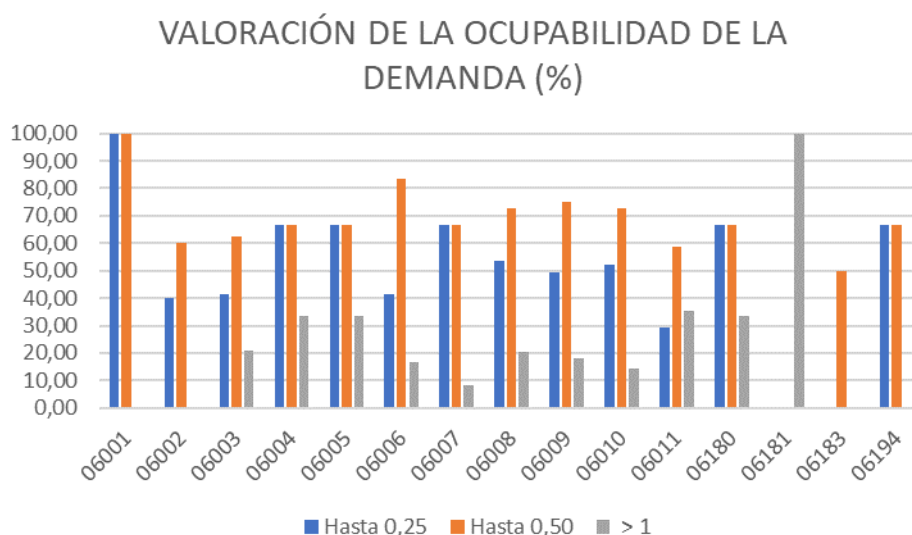


Gráfico 61: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por códigos postales de la localidad de Badajoz, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

Así pues, vamos a trabajar con aquellos códigos que han aportado 10 o más cuestionarios, porque sus resultados serán más representativos. Son los siguientes: 06003 (24), 06006 (12), 06007 (12), 06008 (73), 06009 (93), 06010 (77) y 06011 (17).

El código 06003 aporta una cuarta parte de sus cuestionarios a la valoración 0,00, siendo el porcentaje más alto en su distribución. El menor porcentaje corresponde al código 06006 que no presenta ninguno, tras el que encontramos un 5,88% en 06011, el mismo porcentaje que para sus valoraciones superiores a 2,50. El único código que supera más de la mitad en el tramo >0,00-0,25 es 06007, el porcentaje más bajo corresponde a 06003, al que sigue 06011.

Si observamos las valoraciones agrupadas (*Tabla 40*), podemos comprobar que el código postal 06007 aporta las dos terceras partes de sus cuestionarios con valoraciones hasta 0,25 y los códigos 06008 y 06010 más de la mitad de los suyos. En estos tramos de valoración destaca 06011, que no alcanza los 3 de cada 10 cuestionarios.

En las valoraciones hasta 0,50 destaca el código 06006, donde más de 8 de cada 10 cuestionarios no superan esa puntuación, mientras en 06011 no llegan a 6 de cada 10. El 06003 sobrepasa esta proporción y los otros 3 códigos aportan más de 7 de cada 10 cuestionarios que no pasan de 0,50.

VALORACIONES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA (%)			
CÓDIGO POSTAL	Hasta 0,25	Hasta 0,50	> 1,00
06003	41,67	62,50	20,83
06006	41,67	83,33	16,67
06007	66,67	66,67	8,33
06008	52,05	72,60	21,92
06009	47,31	75,27	18,28
06010	50,65	72,73	15,58
06011	29,41	58,82	35,29

*Tabla 40: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por tramos de puntuación agrupados, en códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).*

En las valoraciones superiores a 1,00 destacan 06008, con un 21,92% de cuestionarios, y 06003 con el 20,83%. El que aporta menos cuestionarios es 06007.

Las valoraciones que superan 2,50 en estos 7 códigos postales oscilan desde ninguna, que se da en los códigos 06006, 06007 y 06008, hasta el 5,88% de 06011. El código 06003 aporta el 4,17%; el 06009 un 3,23% y 06010 el 1,30%.

Al comparar la media y la mediana de las valoraciones correspondientes a los códigos postales con las de la localidad de Badajoz (0,4967 y 0,2314 respectivamente), observamos (*Gráfico 62*):

- Los códigos 06003, 06009 y 06011 presentan una media más alta que la de la localidad.
- Las medias de los códigos 06008 y 06009 son casi iguales a la de la localidad: la primera por debajo y la segunda por arriba.
- La media del código postal 06011 es mucho mayor que la de la localidad, mientras las del resto de códigos se sitúan en su entorno.
- Respecto a la mediana, los códigos 06003 y 06011 la sitúan muy a la derecha de la de la localidad; el resto se encuentra en su entorno; la de 06009 es casi la misma que la de la localidad, aunque, junto con la de 06006, queda a la derecha; 06007, 06008 y 06010 sitúan las suyas a la izquierda.

## VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA: MEDIA Y MEDIANA

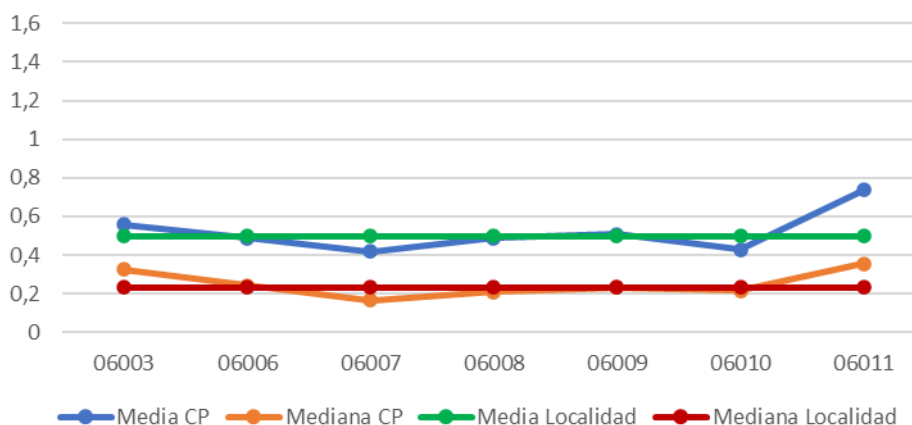


Gráfico 62: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la de la localidad (elaboración propia).

Cuando desagregamos la media y la mediana por sexo y las comparamos con las magnitudes de la localidad (Gráfico 63)<sup>402</sup>, observamos:

- La media de la localidad para mujeres es más alta que la de los hombres, pero también que la de la localidad en general.
- Los códigos que tienen una media para mujeres inferior a la de la localidad para estas son 06007, 06008 y 06010.
- La media para mujeres de los códigos 06007 y 06010 es inferior también a la media de la localidad para hombres.
- La media para mujeres de 06011 es muy superior a la de la localidad para ellas (más del doble).
- Respecto a las medias para hombres, las de los códigos 06007, 06008, 06009 y 06010 son superiores a la de la localidad para ellos. La de 06007 es, además, más alta que la media de la localidad para mujeres, mientras la de 06009 es casi la misma que la de la localidad para hombres (0,3772).
- La media para hombres del código 06006 es la más baja de todas las medias que estamos viendo, con un valor muy inferior a la de la localidad.
- Por lo que respecta a las medianas de la localidad por sexo, la de mujeres se sitúa más a la derecha que la de los hombres y la general de la localidad.
- Las medianas para mujeres de los códigos 06003, 06006 y 06011 se sitúan a la derecha de la de la localidad; la de 06011 está muy separada. El resto presenta sus medianas a la izquierda, con la de 06007 más separada.
- Las medianas para hombres de los códigos postales no se encuentran tan dispersas respecto de la mediana de la localidad, como en el caso de las mujeres.

<sup>402</sup> Mujeres: 0,5833 y 0,3091 respectivamente. Hombres: 0,3771 y 0,1654 respectivamente.

## VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO

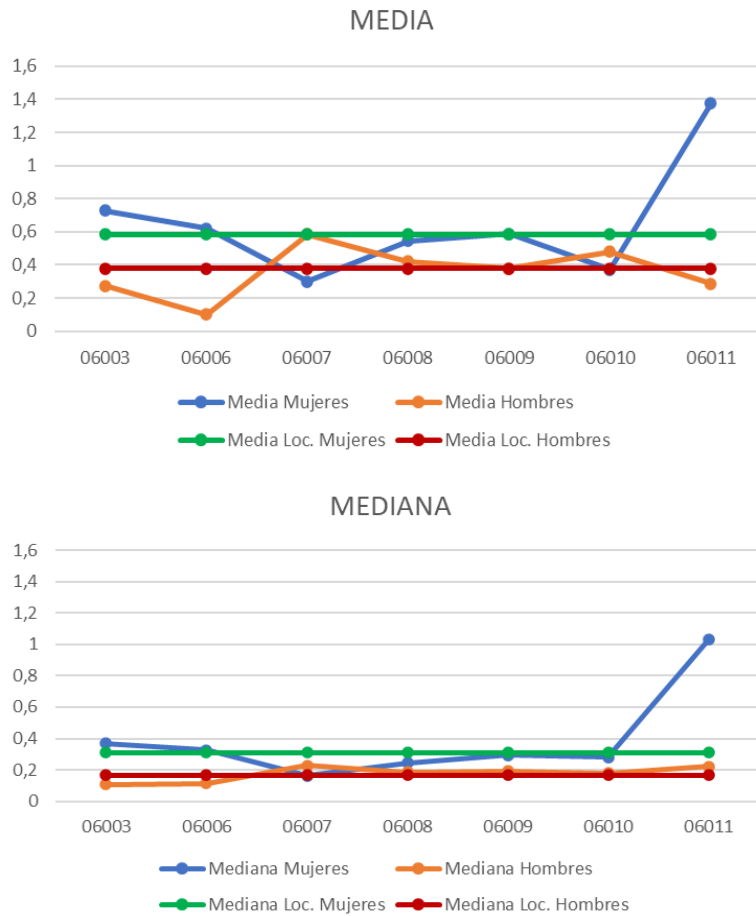


Gráfico 63: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana por sexo de la localidad (elaboración propia).

- Solamente las medianas para hombres de 06003 y 06006 se sitúan a la izquierda de la de la localidad.
- Todas las medianas para hombres están por debajo de la de la localidad para mujeres y la general de la localidad.

### 4.3.1.5 ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN GENERAL

#### 4.3.1.5.1 Colectivos

En general, la valoración de la ocupabilidad de la demanda en las mujeres es más alta que la de los hombres. La mayor parte de los cuestionarios fueron presentados por personas menores de 25 años, con EGB/ESO, no paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas.

Por edad, encontramos que 4 de cada 10 cuestionarios corresponden a menores de 25 años, el 23,99% a personas de 30 a 44, el 16,59% a quienes tienen de 25 a 29 años,



el 13,90% de 45 a 54 años y el 5,50% a mayores de 55 años. Por tanto, más de la mitad de los cuestionarios fueron presentados por menores de 30 años.

Por nivel de estudios, casi 3 de cada 10 personas disponían de EGB/ESO, la cuarta parte presentaba un nivel inferior, el 45,52% había alcanzado estudios posobligatorios, aunque la proporción de formación profesional es mayor a la de estudios universitarios.

El mayor volumen de cuestionarios ha sido valorado en el tramo >0,00-0,25 seguido de >0,25-0,50. La tercera valoración con mayor volumen de cuestionarios ha sido 0,00. Agrupando las valoraciones, observamos que el 54,71% no obtiene más de 0,25; el 71,98% no pasa de 0,50; un 10,87% se encuentra en el tramo de valoración >0,50-1,00; el 17,15% de los cuestionarios han sido valorados con más de 1,00 aunque solo el 2,13% supera 2,50.

El mayor porcentaje de valoraciones 0,00 se encuentra en los colectivos 45-54 años, estudios de diplomatura y licenciatura (tienen el mismo porcentaje), personas no paradas de larga duración, perceptoras de prestaciones y desempleadas. Si distinguimos por sexo:

- Mujeres: 45-54 años, licenciada universitaria, no parada de larga duración, perceptora y desempleada.
- Hombres: 30-44 años, diplomado universitario, parado de larga duración, perceptor y desempleado.

Dado que la media es 0,4675 nos fijamos en las valoraciones hasta 0,50; a mayor porcentaje de cuestionarios, menor valoración global de ocupabilidad, es decir, un menor porcentaje en valoraciones hasta 0,50 nos indica que, de ahí en adelante, ese colectivo cuenta con un porcentaje mayor:

- El menor porcentaje de cuestionarios valorados hasta 0,50 corresponde a los 2 tramos de edad que engloban a personas desde 25 hasta 44 años. Los porcentajes más altos son los de personas mayores de 45 años.
- Por sexo, las mujeres presentan el mismo patrón, pero en los hombres el tramo con menor porcentaje es el de 45-54, seguido, casi con el mismo, por el de 25-29. En las mujeres, el porcentaje mayor se encuentra en el tramo 45-54 y en los hombres, el de mayores de 55 años.
- Por nivel de estudios, el menor porcentaje lo aporta FPII/Grado Superior, seguido de máster, y el mayor el colectivo de menos de estudios primarios. Es decir, si tenemos en cuenta la división entre tipos de estudios, los de formación profesional y universitarios cuentan con el menor porcentaje de valoraciones hasta 0,50 y los inferiores a EGB/ESO, junto con bachiller, el mayor.
- Por sexo, el comportamiento es similar, pero destacaremos que las mujeres presentan un mayor porcentaje en estudios hasta bachiller y menor en el resto.

- En paro de larga duración, hay casi 13 puntos porcentuales de diferencia entre las valoraciones hechas a personas que no son paradas de larga duración y las que sí. Por sexo, la diferencia es menor en las mujeres.
- En cuanto a la percepción de prestaciones por desempleo, el porcentaje mayor corresponde a las personas no perceptoras, con una diferencia inferior a 4 puntos porcentuales. Por sexo, en las mujeres la diferencia es casi de 7 puntos porcentuales, pero en el caso de los hombres se invierte el orden: el mayor porcentaje es el de los perceptores.
- Las valoraciones teniendo en cuenta la situación laboral dan como resultado que el mayor porcentaje hasta 0,50 corresponde a las personas desempleadas, con algo menos de 7 puntos porcentuales de diferencia. Por sexo, en los hombres la diferencia aumenta, pero en las mujeres se invierte el orden: el mayor porcentaje corresponde a las ocupadas.

En la revisión de las valoraciones superiores a 1,00 debemos tener en cuenta que a mayor porcentaje mayor ocupabilidad:

- Por edad, el mayor porcentaje corresponde al tramo 25-29 (más de la quinta parte de los cuestionarios). En ambos sexos el comportamiento es el mismo, aunque los cuestionarios de mujeres son valorados con más de 1,00 en mayor proporción que los de los hombres.
- Por nivel de estudios, las valoraciones correspondientes a personas con máster son las que presentan un porcentaje mayor, seguidas de cerca por FPII/Grado Superior. En general, los estudios de formación profesional presentan una mayor proporción de cuestionarios valorados con más de 1,00 seguidos de los estudios universitarios.
- Por sexo, la diferencia más destacable, en cuanto al nivel de estudios, está en el de bachiller y en los inferiores a obligatorios: en el primer caso, las mujeres no aportan ningún cuestionario y los hombres el 9,52%; en el segundo, el porcentaje en los hombres es 5 veces mayor que en las mujeres.
- En paro de larga duración, la mayor aportación corresponde a las personas que no son paradas de larga duración, y el comportamiento es el mismo en ambos sexos.
- Las personas perceptoras de prestaciones tienen un mayor porcentaje de cuestionarios valorados con más de 1,00 pero con escasa diferencia. Por sexo, las mujeres se comportan así, pero la diferencia es mayor, y los hombres siguen el patrón contrario: los no perceptores aportan mayor porcentaje de cuestionarios, con más de 3 puntos porcentuales de diferencia.
- En cuanto a la situación laboral, en general, los cuestionarios de personas que trabajan y están inscritas como demandantes de empleo son valorados con más de 1,00 en un porcentaje mayor que el de las desempleadas, presentando una diferencia de casi 3 puntos porcentuales. Las valoraciones de cuestionarios correspondientes a hombres se comportan de la misma manera, pero en el caso

de las mujeres cambia: las desempleadas obtienen mayor porcentaje de valoraciones que las que trabajan, con una diferencia de casi 2 puntos.

En las valoraciones superiores a 2,50 destacamos:

- Edad y nivel de estudios: los porcentajes más altos corresponden a personas de 30 a 44 años y las que tienen nivel de máster. Si diferenciamos por sexo, las mujeres también tienen el mayor porcentaje en el tramo de edad 30-44, pero en el nivel de estudios lo presentan las diplomadas universitarias; los hombres tienen el mismo patrón en nivel de estudios, pero el tramo de edad cambia a 25-29.
- Variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral:
  - Los porcentajes más altos se encuentran en: personas no paradas de larga duración, desempleadas y que están trabajando. No obstante, los porcentajes de las 2 opciones en las 2 últimas variables son similares.
  - En el caso de las mujeres, el mayor porcentaje está en las valoraciones realizadas a cuestionarios de no paradas de larga duración, no perceptoras y que están trabajando.
  - En el caso de los hombres, el mayor porcentaje está en valoraciones correspondientes a no parados de larga duración, perceptores y desempleados.

El perfil general que tendría la persona con mayor ocupabilidad de nuestra muestra es: de 25 a 29 años, con titulación de FP II/Grado Superior, no parada de larga duración, perceptora de prestaciones y trabajando. Es decir, posiblemente el perfil de aquellos demandantes de empleo que compatibilizan el cobro de la prestación con el trabajo.

En el caso de las mujeres, este perfil varía en la edad, 45-54 años, y en la situación laboral, se trataría de desempleadas; en el de los hombres, la variación estaría en la percepción de prestaciones, se trataría de no perceptores.

En el conjunto, la mayor probabilidad de obtener más de 1,00 o 2,50 correspondería a los siguientes perfiles:

- Conseguir más de 1,00: 25-29 años, con máster, persona no parada de larga duración, perceptora y que trabaja.
- Conseguir más de 2,50: 30-44 años, con máster, persona no parada de larga duración, perceptora y que trabaja.

Las diferencias por sexo son las siguientes:

- Mujeres:
  - Conseguir más de 1,00: 25-29 años, con máster, no parada de larga duración, perceptora y desempleada.

- Conseguir más de 2,50: 30-44 años, diplomada universitaria, no parada de larga duración, no perceptora y que trabaja.
- Hombres:
  - Conseguir más de 1,00: 25-29 años, con FPII/Grado Superior, no parado de larga duración, no perceptor y que trabaja.
  - Conseguir más de 2,50: 25-29 años, con máster, no parado de larga duración, perceptor y desempleado.

El estudio de los colectivos por edad nos indica que los más jóvenes y los más mayores presentan valores más bajos de ocupabilidad; en el primer caso puede deberse a la falta de experiencia y, en su caso, de estudios, pero en el segundo, con una trayectoria vital y en el mercado laboral amplia, habría que analizar las causas por las que se carece de experiencia reciente y de formación adecuada.

Los estudios que más influyen en un valor alto de ocupabilidad son los de formación profesional, seguidos de los universitarios. Los estudios hasta bachiller implican una baja ocupabilidad, seguramente por la edad de los demandantes, aunque también influye la falta de disponibilidad para aumentar el nivel formativo y poder acceder a una gama más amplia de cursos de formación para el empleo; también puede influir en este aspecto el hecho de que se compagine la demanda de empleo con el trabajo irregular.

El paro de larga duración, no percibir prestaciones por desempleo y encontrarse en paro influyen negativamente en la ocupabilidad. Aunque también podríamos verlo al contrario: una baja ocupabilidad provoca convertirse en parado de larga duración, lo que, a su vez, provoca que no se acceda a prestaciones por desempleo.

#### **4.3.1.5.2 Provincias**

El *Gráfico 64* nos muestra que las mujeres de Cáceres obtienen mayores porcentajes en las puntuaciones más bajas (hasta 0,25), mientras las de Badajoz los consiguen a partir de ahí. En el caso de los hombres, el comportamiento es muy similar, pero en el intervalo >1,50-2,50 Cáceres supera a Badajoz.

Por tramos de puntuación, los hombres de Cáceres presentan los porcentajes más altos de los 2 primeros grupos, las mujeres de Badajoz aportan mayor proporción de cuestionarios en valoraciones a partir de 0,25 hasta 1,00 y desde más de 1,50; las mujeres de Cáceres obtienen el mayor porcentaje en el tramo >1,00-1,50.

### VALORACIONES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA (%)

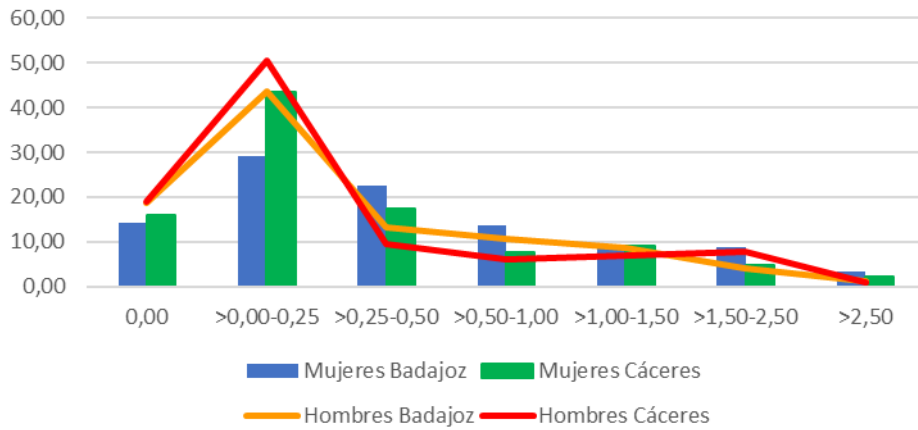


Gráfico 64: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en cada provincia, indicando el porcentaje de cuestionarios para cada tramo de puntuación (elaboración propia).

Agrupamos las valoraciones como venimos haciendo y observamos que hasta 0,25 y 0,50 los hombres de Cáceres presentan el mayor porcentaje, pero a partir de 1,00 este corresponde a las mujeres de Badajoz, que también aportan la mayor proporción de valoraciones por encima de 2,50. Si nos fijamos en quiénes ocupan el segundo lugar: hasta 0,25 los hombres de Badajoz; hasta 0,50, más de 1,00 y superior a 2,50 las mujeres de Cáceres. Así pues, los hombres de ambas provincias presentan mayor porcentaje en las valoraciones más bajas, mientras las mujeres lo hacen en las más altas.

### MEDIA DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA

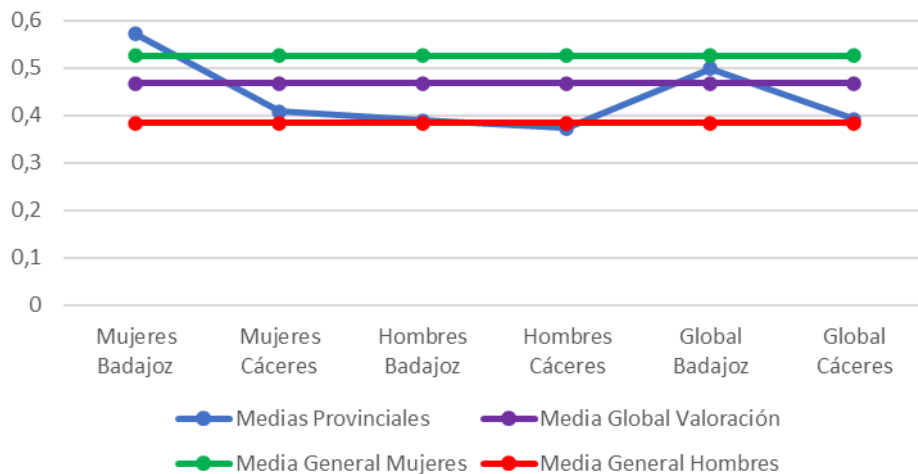


Gráfico 65: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media por provincias para cada sexo, comparada con la media general por sexo y la global (elaboración propia).

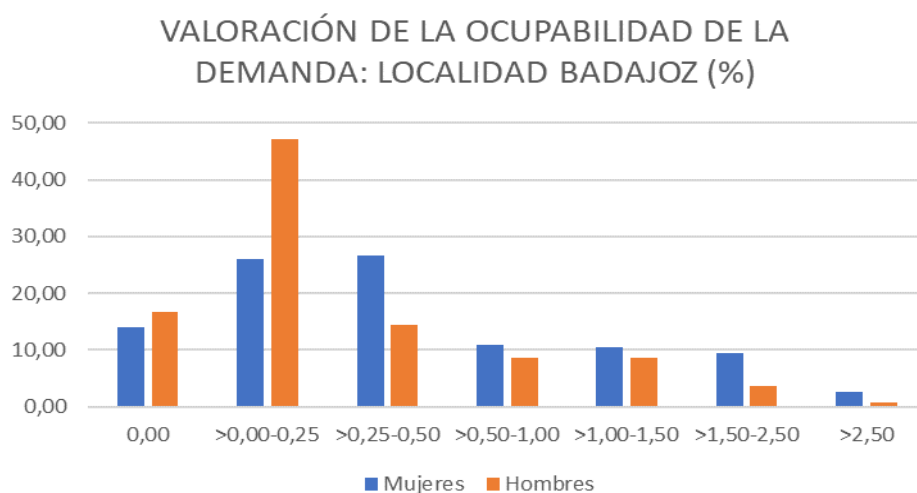
Las medias extraídas de la valoración (Gráfico 65) nos indican que la global solo es superada por la de mujeres de Badajoz y la general de la provincia de Badajoz; la media de la valoración en mujeres solamente es superada por la de mujeres de Badajoz;

por debajo de la media de la valoración en hombres solo queda la de hombres de Cáceres.

En definitiva, corroborando lo que ya venimos observando, se aprecia que la ocupabilidad de las mujeres de Badajoz es bastante superior que la de Cáceres, y está muy por encima de la de los hombres; en la comparación por provincias, en general, Badajoz queda por encima de la media de la valoración global (teniendo en cuenta los datos de hombres y mujeres), mientras la de Cáceres queda por debajo; las medias obtenidas por las valoraciones a hombres son similares, pero también en este caso Badajoz supera a Cáceres. Es decir, las personas de Badajoz inscritas en el SEXPE tienen mayor ocupabilidad que las de Cáceres.

#### 4.3.1.5.3 Localidad de Badajoz

En la localidad de Badajoz observamos el mismo patrón que hemos visto por provincia: hasta 0,25 encontramos mayores porcentajes en hombres, a partir de esa puntuación los porcentajes de mujeres son más altos (*Gráfico 66*).



*Gráfico 66: Valoración de la ocupabilidad de la demanda de la localidad de Badajoz, en porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

En las valoraciones 0,00 los hombres superan a las mujeres en más de 2 puntos porcentuales. En valoraciones hasta 0,25 encontramos 4 de cada 10 cuestionarios de mujeres y más de 6 de cada 10 de hombres; en general, la mitad de los cuestionarios valorados se encuentran en estos 2 tramos de puntuación. Hasta 0,50 las mujeres aportan dos tercios de sus cuestionarios, mientras los hombres alcanzan el 78,26%. Las valoraciones superiores a 1,00 cuentan con más de la quinta parte de cuestionarios presentados por mujeres y el 13,04% de los presentados por hombres. En general, más de 7 de cada 10 cuestionarios no pasan de 0,50 y el 18,48% superan 1,00. Por último, en las valoraciones mayores a 2,50 las mujeres aportan, en proporción, más del triple de

cuestionarios que los hombres; en conjunto, el 1,82% de todos los cuestionarios alcanzan esas valoraciones.

Con estos datos, podemos afirmar que, en la localidad de Badajoz, las mujeres parecen más ocupables que los hombres.

El análisis de los resultados obtenidos en los códigos postales que aportaron 10 o más cuestionarios a la investigación (*Tabla 41*)<sup>403</sup> nos ofrece las siguientes conclusiones:

- En valoraciones superiores a 2,50 encontramos cuestionarios de mujeres en 06003, 06009, 06010 y 06011; de hombres en 06009.
- Los cuestionarios que no sobrepasan 0,25 presentan porcentajes mayores de los correspondientes a hombres que a mujeres, excepto en 06007, donde se da una diferencia de más de 11 puntos porcentuales a favor de ellas.
- Si nos fijamos en las puntuaciones hasta 0,50 (la media global de la valoración es 0,4675), vemos:
  - El único código donde las mujeres aportan más cuestionarios que los hombres es 06007: 71,43% frente al 60,00% de los cuestionarios presentados por hombres<sup>404</sup>.
  - El resto de los códigos presenta porcentajes mayores de cuestionarios de hombres que de mujeres; más del 75,00% de aquellos no sobrepasan 0,50 excepto en 06011, donde son 9 de cada 10 cuestionarios de hombres. En este código, la diferencia a favor de los hombres es de más de 75 puntos porcentuales.
  - En el conjunto de los códigos postales, un 67,80% de los cuestionarios entregados por mujeres no sobrepasan esta puntuación, por un 77,86% de los hombres.
- El único código postal donde los hombres superan a las mujeres en puntuaciones superiores a 1,00 es 06007, en el que no aparece ningún cuestionario de mujer que obtenga dicha puntuación, por un 20% de los entregados por hombres. En el resto, las mujeres tienen mayor porcentaje que los hombres, destacando el 06011: más de 7 de cada 10 cuestionarios de mujeres obtuvieron más de 1,00 por 1 de cada 10 de hombres.
- Según estos datos, las mujeres de esos códigos postales son, en general, más ocupables que los hombres.
- En el conjunto de los códigos, un 23,16% de cuestionarios de mujeres y un 13,74% de hombres han conseguido más de 1,00 punto.
- Las valoraciones superiores a 2,50 representan un 2,82% de los cuestionarios recogidos a mujeres y un 0,76% a hombres, es decir, 4 veces más.

---

<sup>403</sup> Las dos últimas filas de “Totales s/sexo” se han elaborado calculando el porcentaje de cuestionarios sobre el total de cuestionarios recogidos para cada sexo: 177 mujeres y 131 hombres, excepto el cruce con la columna “Total”, que se calcula sobre los 308.

<sup>404</sup> Porcentajes calculados sobre el total por sexo del código postal.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA									
CP	Sexo	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
06003	Mujeres	12,50	0,00	20,83	12,50	4,17	8,33	4,17	62,50
	Hombres	12,50	16,67	0,00	4,17	4,17	0,00	0,00	37,50
06006	Mujeres	0,00	16,67	41,67	0,00	8,33	8,33	0,00	75,00
	Hombres	0,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00
06007	Mujeres	0,00	41,67	0,00	16,67	0,00	0,00	0,00	58,33
	Hombres	8,33	16,67	0,00	8,33	0,00	8,33	0,00	41,67
06008	Mujeres	9,59	16,44	12,33	2,74	8,22	5,48	0,00	54,79
	Hombres	8,22	17,81	8,22	2,74	5,48	2,74	0,00	45,21
06009	Mujeres	7,53	17,20	20,43	3,23	5,38	6,45	2,15	62,37
	Hombres	6,45	16,13	7,53	3,23	3,23	0,00	1,08	37,63
06010	Mujeres	11,69	10,39	15,58	6,49	5,19	2,60	1,30	53,25
	Hombres	3,90	24,68	6,49	5,19	5,19	1,30	0,00	46,75
06011	Mujeres	0,00	0,00	5,88	5,88	11,76	11,76	5,88	41,18
	Hombres	5,88	23,53	23,53	0,00	5,88	0,00	0,00	58,82
Totales s/sexo	Mujeres	14,69	24,29	28,81	9,04	10,73	9,60	2,82	57,47
	Hombres	15,27	45,80	16,79	8,40	9,92	3,05	0,76	42,53

Tabla 41: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el porcentaje para cada código y tramo de puntuación (elaboración propia).

- El único código donde los hombres obtienen esas valoraciones es 06009; las mujeres las consiguen en 06003, 06009 y 06011, destacando este último.
- Analizando los códigos independientemente llegamos a la conclusión de que las mujeres parecen más ocupables que los hombres, excepto en 06007.

Si comparamos las medias de cada código postal con la de la localidad, vemos que se sitúan en torno a ella, excepto la de 06011 que es bastante superior (Gráfico 67).

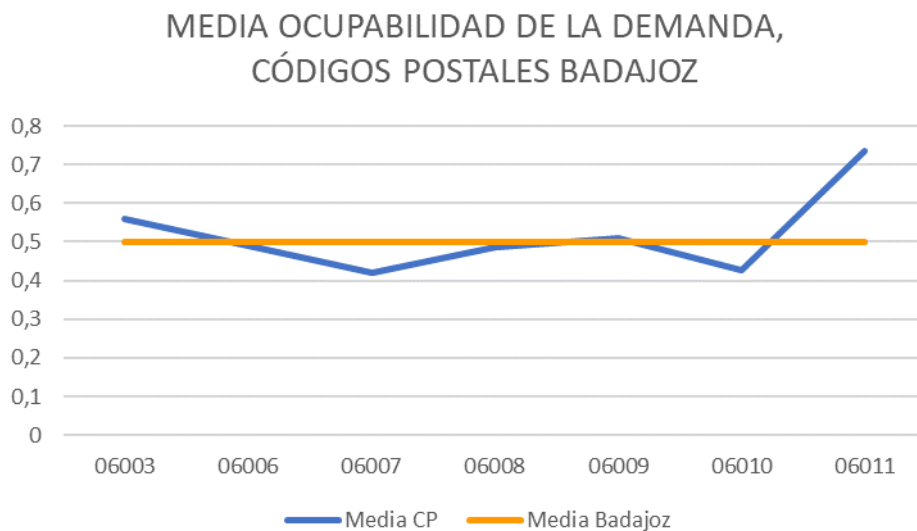


Gráfico 67: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media de cada código postal con más de 10 cuestionarios aportados, comparada con la media de la localidad (elaboración propia).

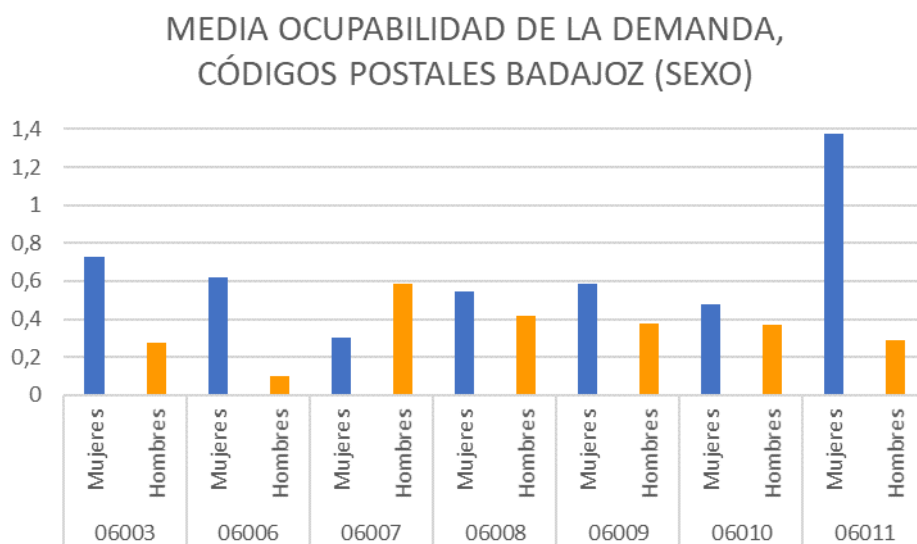
Además de 06011, están por encima de la media de la localidad 06003 y 06009, mientras 06007 y 06010 quedan por debajo<sup>405</sup>.

<sup>405</sup> Este dato debería ser una de las bases a la hora de programar PAE.



Si diferenciamos por sexo (*Gráfico 68*), observamos que el único código postal donde la media de los hombres supera la de las mujeres es 06007; en el resto, sucede al contrario. Destacamos:

- El valor tan bajo de la media de hombres en 06006.
- La media más alta de las mujeres está en la de 06011, a la que sigue 06003 y 06006.



*Gráfico 68: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media de cada código postal por sexo (elaboración propia).*

- La media más alta de los hombres está en 06007, seguida de la de 06008.
- La mayor diferencia entre medias se encuentra en 06011, seguida de 06006 y 06003.
- La menor diferencia entre medias se encuentra en 06010 seguida de 06008.

Este gráfico refleja claramente las diferencias por sexo entre las valoraciones de ocupabilidad de la demanda de los códigos postales, que deberían tenerse en cuenta a la hora de programar medidas de PE. Las PAE deberían diseñarse en función de las diferencias entre los códigos postales para el mismo sexo, las diferencias entre sexos para cada código y las diferencias entre códigos analizados en conjunto (datos globales teniendo en cuenta mujeres y hombres).

#### **4.3.1.6 CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA**

La valoración de la ocupabilidad de la demanda, como parte del cálculo para saber el valor de la empleabilidad, nos facilita la diferenciación de necesidades detectadas en las personas que demandan empleo a través del SEXPE, y puede ayudarnos a programar y diseñar medidas de PAE, distinguiendo entre mujeres y hombres y el ámbito geográfico, desde la CA hasta el código postal.

Probablemente, se detectarán necesidades en materia de empleo–formación, que deberían ser atendidas con medidas de PAE diferenciadas por zonas de características similares y diseñarse en función de los colectivos a los que deberían dirigirse.

Hemos visto que, en conjunto, las mujeres tienen una ocupabilidad mayor que los hombres en todos los niveles geográficos. También hemos comprobado que la valoración de la ocupabilidad que proponemos nos permite diferenciar colectivos que precisan de un mayor apoyo para mejorarla, en función de la edad, el nivel de estudios, el tiempo de inscripción como demandante de empleo, la percepción de prestaciones y la situación laboral.

Así, hemos comprobado que las personas más ocupables son las mujeres de 30 a 44 años y los hombres de 25 a 29; pertenecen al colectivo de titulación FPII/Grado Superior y máster, seguidos por FPI/Grado Medio y diplomatura (la misma distribución para ambos sexos). Por el contrario, las menos ocupables son las mujeres y los hombres mayores de 55 años.

Las mujeres no paradas de larga duración son las personas más ocupables, seguidas de las paradas de larga duración; ambos colectivos por encima del de los hombres. En general, las personas no paradas de larga duración son más ocupables.

Las personas perceptoras de prestaciones por desempleo son más ocupables que las no perceptoras; las mujeres perceptoras son las más ocupables, seguidas de las no perceptoras.

En general, las personas que trabajan y están inscritas como demandantes en el SEXPE son más ocupables que las desempleadas: con el valor más alto encontramos a los hombres.

Es decir, observamos distintos valores de la ocupabilidad que implican necesidades distintas y también, sobre todo territorialmente, priorizar su atención. Lo más importante de este sistema de valoración es que, como venimos comprobando, permite territorializar la programación y el diseño de la PE.

Dentro de los colectivos, podemos pormenorizar las características de algunos grupos más concretos por edad, nivel de estudios, etc. El análisis detallado de todos estos factores nos proporcionará, además de información sobre sus necesidades en materia de ocupabilidad, una imagen del territorio, a través de lo que hemos denominado mapa de ocupabilidad.

#### 4.3.1.7 VALORACIONES POR FACTORES

La ocupabilidad, conforme al sistema de valoración que estamos empleando, se compone de 3 factores: la situación del mercado laboral, la experiencia profesional y la formación (tanto reglada como complementaria y para el empleo). Para analizar ahora el comportamiento de cada uno y su influencia en la valoración, vamos, por una parte, a tener en cuenta exclusivamente los cuestionarios de personas que estaban disponibles para la búsqueda de empleo, es decir, excluirémos aquellos cuestionarios de personas que no querían la inscripción en el SEXPE para intermediar en el mercado laboral; por otra parte, aplicaremos la valoración inicial, o sea, sin aplicar la ponderación, que fijaba una puntuación máxima para la situación del mercado laboral de 2, para la experiencia profesional y la formación de 1 cada uno.

De esta forma, la valoración máxima que se podría obtener por factor es 4 para 1 profesión demandada, pudiendo alcanzar 24 en la demanda completa (6 profesiones). Por tanto, cada ocupación podría puntuar, como máximo, 12 sumando los 3 factores, y la demanda nunca superaría 72.

En total, contamos con 747 de los 892 cuestionarios<sup>406</sup>, dado que 69 hombres y 76 mujeres manifestaron no encontrarse disponibles para buscar trabajo a la hora de cumplimentar el cuestionario, aunque, recordemos, este solamente se ofreció a personas que demandaban empleo.

Teniendo en cuenta las medias obtenidas por cada factor en la valoración de la ocupabilidad de la demanda (*Tabla 42*), observamos:

- El valor para la situación del mercado laboral representa un 1,40% del máximo posible<sup>407</sup>, para la experiencia profesional, un 1,68%, y para la formación, un 5,15%.
- Tomando la suma de los 3 factores, el resultado de la valoración de la ocupabilidad de la demanda sería 1,98; que representa el 2,75% del máximo posible (72).
- Por tanto, podemos afirmar que la ocupabilidad de las demandas inscritas en el SEXPE es bastante mejorable, sobre todo en la experiencia profesional y en la selección de profesiones para demandar empleo (situación del mercado laboral).
- Teniendo en cuenta las medias por sexo, en los 3 factores son más altas las de las mujeres que las de los hombres.
- En cuanto a las medianas, solo las correspondientes a situación del mercado laboral son distintas de 0,00.

---

<sup>406</sup> Recordar: un cuestionario se ha valorado 0,00 en ocupabilidad y, por tanto, la empleabilidad será 0,00; pero correspondía a una persona que estaba disponible para la búsqueda de empleo.

<sup>407</sup> 0,3361 respecto a 24.

MEDIAS Y MEDIANAS DE LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD				
CONCEPTOS		SITUACIÓN MERCADO LABORAL	EXPERIENCIA PROFESIONAL	FORMACIÓN
MEDIA	Mujer	0,3827	0,4471	1,3526
	Hombre	0,2666	0,3363	1,0650
	Global	0,3361	0,4026	1,2371
MEDIANA	Mujer	0,3699	0,0000	0,0000
	Hombre	0,2410	0,0000	0,0000
	Global	0,3015	0,0000	0,0000

Tabla 42: Factores de la ocupabilidad de la demanda: medias y medianas por sexo y global (elaboración propia).

A continuación, vamos a estudiar los 3 factores desde el punto de vista de las variables con las que venimos trabajando: edad, nivel de estudios, paro de larga duración, percepción de prestaciones, situación laboral y variables territoriales.

Para facilitar la lectura de los datos, hemos recodificado los factores en función de los valores que se han obtenido:

- Situación del mercado laboral<sup>408</sup>: 0,00; más de 0,00 hasta 0,19; desde 0,20 hasta 0,49; desde 0,50 hasta 0,99; desde 1.
- Experiencia profesional: 0,00; más de 0,00 hasta 0,49; desde 0,50 hasta 0,99; desde 1,00.
- Formación: 0,00; más de 0,00 hasta 0,99; desde 1,00 hasta 3,99; desde 4,00.

Como se puede apreciar, los valores más altos se han conseguido en formación. Los porcentajes globales de las distintas valoraciones son<sup>409</sup>:

- Situación del mercado laboral:
  - 0,00: 0,13%.
  - Más de 0,00 hasta 0,19: 33,20%.
  - 0,20 hasta 0,49: 42,71%.
  - 0,50 hasta 0,99: 23,29%.
  - Desde 1,00: 0,67%.
- Experiencia profesional:
  - 0,00: 65,46%.
  - Más de 0,00 hasta 0,49: 14,73%.
  - 0,50 hasta 0,99: 6,56%.
  - Desde 1,00: 13,25%.
- Formación:
  - 0,00: 62,65%.
  - Más de 0,00 hasta 0,99: 9,50%.
  - 1,00 hasta 3,99: 12,45%.

<sup>408</sup> En este estudio hemos trabajado con los datos del mercado laboral a nivel de CA.

<sup>409</sup> En las tablas numéricas que presentemos no se incluirán estos totales (columnas) ni el total de cada fila (100,00%), con el fin de agilizar la exposición.

- Desde 4,00: 15,39%.

Como vemos, la mayor parte de las valoraciones en la situación del mercado laboral se encuentra desde más de 0,00 hasta menos de 1,00 debido al número de colocaciones que se gestionan con ofertas de empleo presentadas en el SEXPE, al tipo de colocaciones que se producen en Extremadura (conjunto de profesiones y niveles profesionales, distribución por sexo, dinamismo del mercado laboral –número total de colocaciones–) y a las actividades a las que se adscriben las altas por cuenta propia.

Con el fin de estudiar qué correcciones hacen falta en estos ámbitos para mejorar la ocupabilidad y, por ende, la empleabilidad, es necesario plantear políticas económicas que faciliten una PE adecuada a la oferta y la demanda de nuestro mercado laboral<sup>410</sup>, pero teniendo en cuenta que no se trata de un mercado aislado, sino integrado tanto a nivel nacional, como europeo o internacional.

Aunque también es necesario que quienes dirigen la PE tengan en cuenta las medidas económicas que se llevan a cabo para adaptar las PAE en función de las actividades y profesiones que tienden a desaparecer, las emergentes y aquellas que pueden mejorar y, por tanto, requerir más mano de obra. Por supuesto, esta coordinación entre política económica y de empleo se reflejará igualmente en los otros 2 factores de la ocupabilidad.

El valor de la experiencia profesional es muy bajo y por eso la mayoría de las valoraciones son inferiores a 0,50 (8 de cada 10 cuestionarios), lo que, según el método que hemos utilizado correspondería a una de las siguientes opciones:

- Trabajar 5 meses en el año anterior a la situación de desempleo.
- Trabajar 6 meses en el segundo año anterior a la situación de desempleo. Por tanto, la persona sería parada de larga duración.
- Haber trabajado el tercer o cuarto año completo anterior a la situación de desempleo.
- Haber trabajado 20 meses entre el quinto y sexto años anteriores a la situación de desempleo.
- Haber trabajado el sexto y séptimo años completos anteriores a la situación de desempleo.
- Otras combinaciones entre distintos años, pero, como máximo, 5 meses en el año anterior, es decir, acreditando la experiencia más reciente.

Por una parte, es posible que consten demandas de empleo en el SISPE que no estén actualizadas, con lo que la valoración de la experiencia, así como de la formación, no se corresponda con la situación real de la persona que busca empleo. En cualquier

---

<sup>410</sup> De acuerdo con la definición de PE recogida en el art. 1 LE: “La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea”.

caso, es responsabilidad de esta mantener sus datos actualizados ya que, en caso contrario, demuestra poca disponibilidad para la búsqueda de empleo o desconocimiento de cómo realizar esta.

Por otra, es posible que haya personas que se inscriben en el SPE más como requisito que como opción para intermediar en el mercado laboral, por lo que no dan importancia a la actualización de sus datos.

Por tanto, una de las medidas más importantes que puede adoptar el SPE, y que debería considerarse como PAE, es la revisión de las demandas a partir de un cierto número de meses de inscripción. Sin embargo, esta clasificación ocupacional no está incluida entre los servicios recogidos en la CCSSNE<sup>411</sup>.

Tras esta actualización, procedería hacer otra valoración de este factor de la ocupabilidad para comprobar a qué demandantes es necesario proporcionarles programas que lo mejoren y en qué actividades o profesiones, incluso teniendo en cuenta los niveles profesionales. Para todo esto, es imprescindible contar con la parte de la oferta del mercado laboral, las empresas y los colectivos de personas trabajadoras por cuenta propia; y, por supuesto, enlaza con el siguiente factor de la ocupabilidad: la formación.

Como hemos dicho, la formación es el factor que más puntuación aporta a la valoración de la ocupabilidad, pero aún encontramos demandas de empleo que no puntúan en él (62,65%). Esto resulta especialmente llamativo si tenemos en cuenta la cantidad de presupuesto que se lleva invertido en formación para el empleo, así como en la reglada. Un análisis serio y en profundidad de las demandas que no cuentan con una formación adecuada para mejorar su ocupabilidad debería proporcionar información sobre:

- Los niveles formativos: si no proporcionan cualificación (obligatorios y bachiller) habría que estudiar qué medidas adoptar para que esas personas se conviertan en profesionales o, al menos, pudieran acceder a alguna profesión. En este asunto es fundamental el sistema educativo reglado.
- La cualificación que proporciona la educación reglada posobligatoria: si se adecua a lo que el mercado laboral requiere o no. Las medidas que se diseñen deberían también tener en cuenta tanto el sistema educativo reglado como el de formación para el empleo, que podría complementar a aquel.
- El diseño de la formación para el empleo que se viene ofreciendo, tanto en la programación de cursos (para personas desempleadas y ocupadas) como en programas de formación–empleo.
- La actualización de los datos que contienen las demandas de empleo (como en el caso de la experiencia).

---

<sup>411</sup> Art. 7 RD 7/2015 que aprueba la CCSSNE.

Quizá no sea necesaria la inversión en formación que se está realizando o, en todo caso, se deba diseñar de otra manera. Teniendo en cuenta que las valoraciones que proponemos se refieren a demandantes de empleo que se inscriben en los SPE, habría que adaptar la oferta formativa a las inscripciones de quienes buscan empleo realmente, pero desde este punto pasaríamos a analizar la disponibilidad.

#### 4.3.1.7.1 EDAD

Como vemos en la *Tabla 43*, el único tramo de edad que cuenta con un cuestionario que no obtiene puntuación en situación del mercado laboral es 45-54; las personas mayores de 55 años no consiguen puntuaciones de 1,00 o más, donde el mayor porcentaje corresponde a quienes tienen de 30 a 44 años.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)					
EDAD	0,00	>0,00- 0,19	0,20- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
< 25	0,00	41,14	40,50	18,04	0,32
25-29	0,00	30,84	42,50	25,83	0,83
30-44	0,00	23,12	43,35	32,37	1,16
45-54	1,02	30,61	46,94	20,41	1,02
>55	0,00	27,50	47,50	25,00	0,00

*Tabla 43: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).*

En valoraciones hasta 0,19 (las más bajas), sobresalen las personas menores de 25 años: más de 8 de cada 10 no pasan de esa puntuación; el porcentaje más bajo lo obtienen las personas de 30 a 44 años; el resto aportan más de 7 de cada 10 cuestionarios. Sin embargo, si observamos las valoraciones hasta 0,49 todos los tramos se acercan al 100,00%, excepto 45-54 que lo alcanza. Esto quiere decir que, en general, las puntuaciones en este factor de la ocupabilidad son bajas, debido a un desajuste entre las colocaciones ofertadas y las profesiones demandadas en el SPE.

Si diferenciamos los resultados por sexo:

- Las mujeres aportan el cuestionario con valoración 0,00.
- Los hombres tienen un porcentaje mayor, con más de 15 puntos porcentuales de diferencia, en valoraciones >0,00-0,19.
- La diferencia, también a favor de los hombres, se reduce a poco más de 3 puntos porcentuales en valoraciones 0,20-0,49.
- Las mujeres aportan más valoraciones a partir de 0,50: por encima de 17 puntos porcentuales en 0,50-0,99 y 1,12% de diferencia en valoraciones desde 1,00 (los hombres no aportan ningún cuestionario).
- Por tramos de edad, es de destacar la diferencia a favor de los hombres en el de 30-44, donde las valoraciones hasta 0,49 no llegan a 6 de cada 10 en las mujeres: 27,46 puntos porcentuales menos (por tanto, mayores puntuaciones).
- Le sigue por diferencia a favor de los hombres (mayores puntuaciones para mujeres), con 24,89 puntos porcentuales, el tramo de edad 25-29.

- En personas mayores de 55 años no se observa diferencia, tanto hombres como mujeres aportan las tres cuartas partes de los cuestionarios a las valoraciones hasta 0,49.
- Las diferencias a favor de los hombres en los porcentajes de cuestionarios valorados a partir de 1,00 oscilan desde los 0,60 puntos porcentuales en los menores de 25 años, hasta los 3,39 del tramo 45-54. Ya hemos dicho que los hombres no aportan ningún cuestionario en esas valoraciones.

Por tanto, parece que las mujeres inscritas en el SEXPE ajustan su demanda de empleo al mercado laboral mejor que los hombres.

En la valoración del factor de la ocupabilidad experiencia profesional (*Tabla 44*) observamos que más de 8 de cada 10 personas menores de 25 años no obtiene puntuación. Las que tienen de 25 a 29 son las que presentan el porcentaje de cuestionarios más bajo; sin embargo, las mayores de 55 obtienen mayor puntuación, ya que tienen el porcentaje más bajo hasta 0,49. Tras este colectivo, el menor porcentaje corresponde a las personas de 45 a 54 años (no llegan a 7 de cada 10 cuestionarios en ambos tramos de edad). En el colectivo de menores de 25 años, más de 9 de cada 10 cuestionarios no pasan de 0,49.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
EDAD	0,00	>0,00- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
< 25	84,81	7,91	2,85	4,43
25-29	49,17	24,17	10,83	15,83
30-44	51,45	20,81	8,09	19,65
45-54	53,06	16,33	8,16	22,45
>55	52,50	10,00	12,50	25,00

*Tabla 44: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).*

En las puntuaciones más altas (desde 1,00) se observa que la valoración aumenta con la edad.

La distinción de los resultados de estas valoraciones por sexo nos proporciona la siguiente información:

- En las valoraciones 0,00 observamos que los hombres tienen mayor porcentaje que las mujeres hasta los 44 años; en los 2 últimos tramos, las mujeres tienen mayor proporción de cuestionarios que los hombres. En el tramo >0,00-0,49 los hombres solo superan el porcentaje de las mujeres para los de 30 a 44 años.
- Finalmente, los hombres hasta 44 años y las mujeres a partir de 45 presentan los porcentajes más altos en valoraciones hasta 0,49; es decir, tienen más experiencia valorable las mujeres hasta 44 años y los hombres a partir de 45.
- Los mayores porcentajes en las valoraciones más altas (desde 1,00) corresponden a los hombres a partir de 45 años; en los tramos desde 25 hasta



44 son las mujeres quienes presentan porcentajes más altos. En el tramo de menores de 25 años los 2 sexos presentan prácticamente el mismo porcentaje.

En la valoración del factor formación (*Tabla 45*) tenemos que destacar el alto porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 en las personas mayores de 55 años, al que sigue el tramo de edad 45-54.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
EDAD	0,00	>0,00-0,99	1,00-3,99	Desde 4,00
< 25	65,19	4,75	12,66	17,40
25-29	44,16	16,67	20,00	19,17
30-44	56,64	12,72	12,72	17,92
45-54	76,53	12,25	6,12	5,10
>55	90,00	5,00	2,50	2,50

*Tabla 45: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).*

Se observa una gran diferencia entre las valoraciones hasta 0,49 entre las personas mayores y menores de 45 años: el 95,00% de las primeras no pasan de esa valoración, por menos de 7 de cada 10 cuestionarios correspondientes a menores de 45.

En las valoraciones más altas (desde 4,00), las personas de 25 a 29 años aportan casi la quinta parte de sus cuestionarios, mientras las mayores de 45 presentan porcentajes muy bajos.

Por tanto, la carencia de formación para realizar una adecuada búsqueda activa de empleo debería ser atendida en las personas de 45 años y mayores, más que en los jóvenes. No obstante, el tramo 25-29 parece ser el que necesitaría menos medidas en este ámbito.

Como en todo lo que se refiere a empleabilidad, también en este factor resulta imprescindible el análisis detallado del servicio de orientación profesional.

Para comprobar cómo se comporta la valoración de la ocupabilidad de la demanda por factor, vamos a analizar la media y la mediana por cada uno de los tres (*Gráfico 69*). En situación del mercado laboral observamos que solo las personas menores de 25 años presentan una media inferior a la del factor; el tramo 45-54 tiene casi la misma, aunque queda por encima. Las personas que ajustan mejor su demanda de empleo a la situación del mercado laboral son las que tienen de 30 a 44. Las mayores de 55 años también la ajustan mejor. En este último caso, puede ser por el tipo de búsqueda de empleo y el gran número de colocaciones en el sector público que se producen en la CA, como consecuencia de programas acogidos a PAE. Es decir, se trata de demandas “dirigidas”<sup>412</sup> a optar a este tipo de empleos subvencionados, normalmente en entidades locales.

<sup>412</sup> La demanda se adapta a esa búsqueda específica seleccionando las ocupaciones para las que se esperan ese tipo de ofertas de empleo.

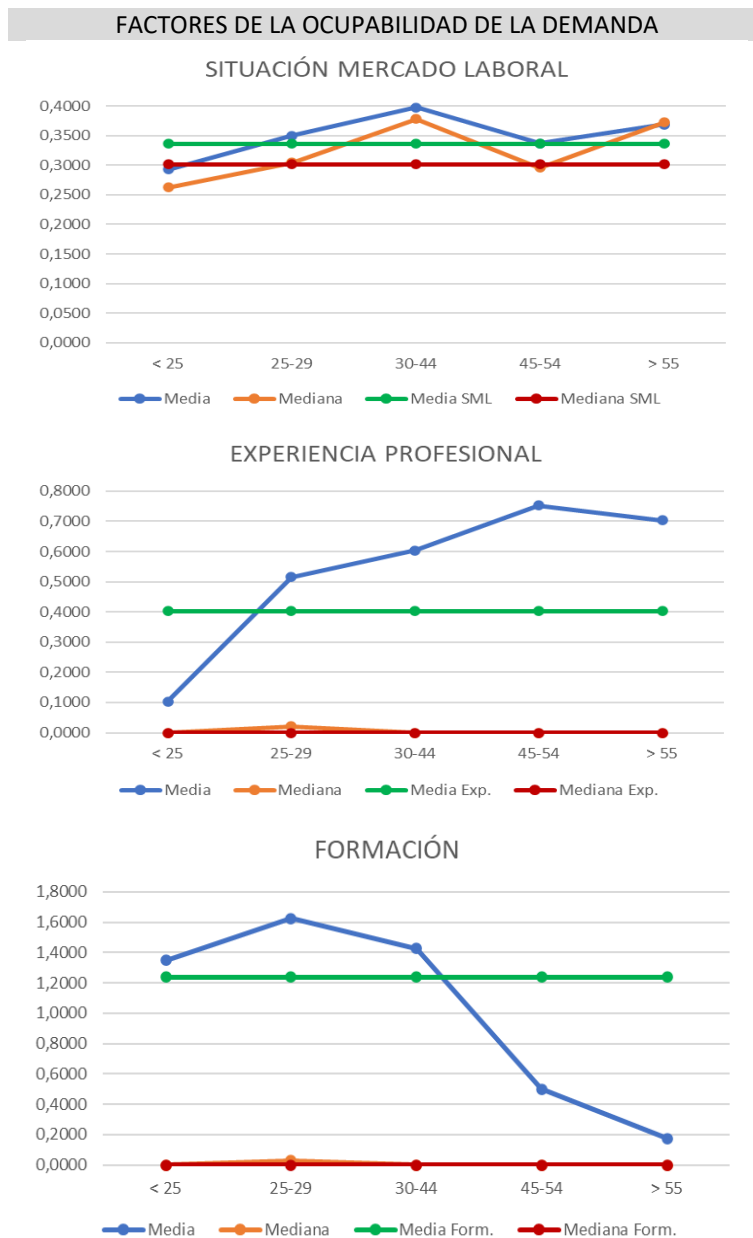


Gráfico 69: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por edad, comparada con la media y mediana global de cada factor (elaboración propia).

Las medianas de las personas menores de 25 años y de las que tienen de 45 a 54 se sitúan a la izquierda de la del factor. La curva de la mediana discurre paralela a la de la media hasta que se unen ambas en los datos correspondientes a personas mayores de 55 años.

Por su parte, la curva de la media en el factor experiencia profesional refleja que, a mayor edad, más alto es su valor, aunque este baja para las personas mayores de 55 años, quizá debido a la obsolescencia de la experiencia acumulada. Como se puede ver, las personas menores de 25 años presentan la media más baja, con mucha diferencia, de lo que se deduce la necesidad de diseñar medidas para mejorar esta situación.

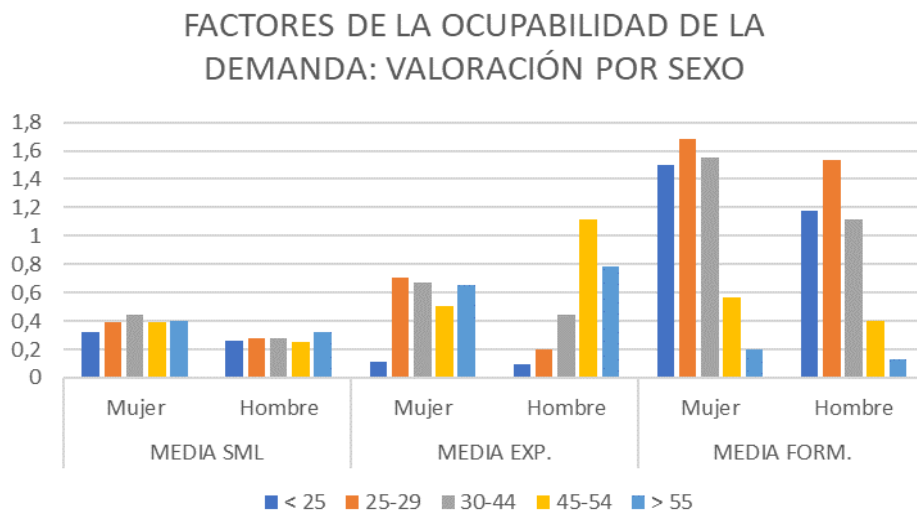
La mediana se sitúa en 0,00 excepto para las personas de 25 a 29 años, que ofrece un valor algo más a la derecha.

La curva correspondiente a la formación discurre en sentido contrario a la de la experiencia: a mayor edad, menor formación. Partiendo de las personas menores de 25 años, que ya sitúan su media por encima de la del factor, alcanza la más alta en el tramo 25-29, baja algo en el 30-44 y, a partir de 45 años, la media se derrumba, queda por debajo de la del factor, y la de las personas mayores de 55 se acerca mucho a 0,00.

La mediana se comporta igual que para la experiencia profesional.

Cuando analizamos las medias de las valoraciones de cada factor distinguiendo el sexo (*Gráfico 70*), y teniendo en cuenta las medias totales de mujeres y hombres y la global de cada factor, podemos observar lo siguiente:

- Las medias de la situación del mercado laboral para mujeres son más altas que para los hombres en todos los tramos de edad. Las medias para hombres no llegan a la media global (0,3361), las medias para mujeres solo tienen por debajo la de las menores de 25 años. Este mismo colectivo es el único que queda por debajo de la media total para mujeres (0,3827); en el caso de los hombres, quedan por debajo de la media total para ellos (0,2666) los menores de 25 años y los de 45 a 54 años.



*Gráfico 70: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por edad según sexo (elaboración propia).*

- Las medias de la experiencia profesional para mujeres son más altas hasta los 44 años, destacando la del tramo 25-29 (más de 0,6500), a partir de ahí quedan por debajo de las medias para hombres, con la mayor diferencia a favor de ellos en el tramo 45-54 (más de 0,6). También en este factor las únicas que presentan una media por debajo de la total para mujeres (0,4471) son las menores de 25 años. En el caso de los hombres, quedan por debajo de su media total (0,3363)

los que tienen hasta 29 años. Estos mismos colectivos de mujeres y hombres también presentan una media por debajo de la global (0,4026).

- Las medias de la formación para mujeres son más altas que para los hombres, destacando las diferencias de los tramos 30-44 (más de 0,4000) y menores de 25 (más de 0,3000). Tanto las medias para mujeres como para los hombres son superiores a la total por sexo (1,3526 y 1,0650, respectivamente) hasta los 44 años. En el caso de las mujeres, estos mismos tramos también tienen medias superiores a la global (1,2371); en el caso de los hombres, solo queda por encima el tramo 25-29.

Por tanto, las medidas para mejorar la ocupabilidad que se quieran diseñar teniendo en cuenta la edad, habrían de dirigirse prioritariamente a los colectivos y factores donde más se necesitan: menores de 25 en los 3, pero sobre todo en experiencia; en la situación del mercado laboral y la experiencia, sobre todo medidas para hombres de 25 a 29 y de 45 a 54; en formación, ambos sexos desde los 45 años. Independientemente de estas propuestas a nivel general, habría que extraer mucha más información específica en el servicio de orientación profesional.

Recordemos que estaríamos realizando una valoración previa para diferenciar usuarios, lo que, además de distinguir a quienes no buscan empleo o lo buscan con muchas restricciones, proporcionaría al servicio de orientación una información muy importante y, sobre todo, aumentaría considerablemente la eficiencia del mismo.

No debemos olvidar que estamos estudiando demandas de empleo, es decir, solo de personas que se inscriben porque quieren buscar trabajo.

#### ***4.3.1.7.2 NIVEL DE ESTUDIOS***

Solamente el nivel EGB/ESO cuenta con 1 cuestionario en la valoración 0,00 (*Tabla 46*). Por el otro extremo de las valoraciones, solamente los niveles > Primarios sin título, EGB/ESO y FPI/Grado Medio aportan cuestionarios valorados a partir de 1,00.

Esos mismos niveles son los que presentan porcentajes más bajos en valoraciones hasta 0,19; los más altos corresponden a < Primarios y los estudios universitarios. Sin embargo, hasta 0,49 presentan porcentajes más bajos EGB/ESO y los niveles de formación profesional, por lo que son las titulaciones que mayor puntuación obtienen (desde 0,50); los estudios universitarios y < Primarios cuentan con los porcentajes más altos (diplomaturas y licenciaturas no tienen valoraciones de 0,50 en adelante), lo que significa que obtienen las puntuaciones más bajas.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)					
NIVEL ESTUDIOS	0,00	>0,00-0,19	0,20-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
< Primarios	0,00	51,02	36,73	12,24	0,00
Primarios	0,00	30,56	47,22	22,22	0,00
> Primarios sin título	0,00	23,46	55,56	19,75	1,23
EGB/ESO	0,44	16,67	49,12	32,46	1,32
Bachiller	0,00	36,71	37,97	25,32	0,00
FPI/Grado Medio	0,00	25,35	43,66	29,58	1,41
FPII/Grado Superior	0,00	41,25	30,00	28,75	0,00
Diplomado Universitario	0,00	46,67	53,33	0,00	0,00
Licenciado Universitario	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00
Graduado Universitario	0,00	67,12	26,03	6,85	0,00
Máster Universitario	0,00	56,00	40,00	4,00	0,00

Tabla 46: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).

Por tanto, podemos afirmar que las demandas de empleo con titulaciones universitarias son las menos ajustadas al mercado laboral de la CA. Sin embargo, las que cuentan con nivel de formación profesional están mejor adaptadas, así como aquellas con nivel < Primarios, aunque, en este caso, casi 9 de cada 10 cuestionarios no sobrepasa 0,49.

Por sexo, lo primero que debemos destacar es que los hombres no aportan cuestionarios valorados con 0,00 ni a partir de 1,00. Además, obtienen valoraciones más bajas, dado que casi 9 de cada 10 no pasa de 0,49 por menos de 7 de cada 10 en las mujeres. Desde este punto de vista, por nivel de estudios las mujeres adaptan mejor su demanda de empleo al mercado laboral que los hombres. No obstante, algunos detalles llaman más la atención:

- Tanto mujeres como hombres con estudios universitarios se quedan en puntuaciones hasta 0,49 (las mujeres con grado universitario o máster algo menos).
- En formación profesional, se observa que los hombres adaptan mucho peor su demanda: alrededor del 95% no obtiene puntuaciones superiores a 0,49 por cerca de 6 de cada 10 mujeres.
- Con EGB/ESO, casi 8 de cada 10 hombres no pasan de 0,49 pero las mujeres no llegan a 6 de cada 10.
- Asimismo, se observa una gran diferencia en los estudios inferiores a obligatorios, con menos mujeres que hombres en puntuaciones hasta 0,49: 23,67% en hombres y 4,03% en mujeres.

En el factor experiencia profesional, el 65,46% de los cuestionarios ha sido valorado con 0,00 y algo más de 8 de cada 10 no superan 0,49 (Tabla 47). Los estudios inferiores a obligatorios y el bachiller son los que más aportan a esas valoraciones, es decir, son los menos puntuados en experiencia profesional. El nivel que menos aporta es el de máster, con algo más de 6 de cada 10 cuestionarios, seguido por diplomatura y

formación profesional, estos con más de 7 de cada 10 cuestionarios. Las licenciaturas presentan un 90,00% de valoraciones hasta 0,49 y grado universitario más de 8 de cada 10 cuestionarios.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
EDAD	0,00	>0,00-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
< Primarios	83,67	8,16	6,12	2,04
Primarios	83,33	5,56	5,56	5,56
> Primarios sin título	60,49	20,99	3,70	14,81
EGB/ESO	61,40	16,23	9,21	13,16
Bachiller	73,42	12,66	3,80	10,13
FPI/Grado Medio	63,38	12,68	8,45	15,49
FPII/Grado Superior	60,00	16,25	7,50	16,25
Diplomado Universitario	53,33	20,00	0,00	26,67
Licenciado Universitario	70,00	20,00	0,00	10,00
Graduado Universitario	67,12	15,07	5,48	12,33
Máster Universitario	56,00	8,00	4,00	32,00

Tabla 47: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).

Observamos que los niveles de estudios que aportan más cualificación también puntúan más en experiencia profesional: máster y formación profesional, uniéndose a ellos la diplomatura, nivel ya extinto que, probablemente, corresponde a personas que van entrando y saliendo del SPE, por trabajos eventuales que, en muchos casos, no requieren ese nivel de estudios.

Por sexo, el 83,33% de los cuestionarios correspondientes a hombres no pasan de 0,49 por el 78,08% de mujeres. Tanto entre mujeres como entre hombres, el menor porcentaje de estas valoraciones está en máster: el 53,85% en ellas y las tres cuartas partes de los cuestionarios en ellos. Por tanto, las mujeres con máster obtienen bastante más puntuación en experiencia profesional que los hombres con esa titulación.

Las mujeres con diplomatura aportan menos de 7 de cada 10 cuestionarios a valoraciones inferiores a 0,50; mientras en los hombres, los licenciados también aportan las tres cuartas partes de cuestionarios y los diplomados no aportan ninguno con más de 0,49. En formación profesional y bachillerato los porcentajes son parejos, aunque algo inferiores para las mujeres.

Los hombres aportan mayor proporción de cuestionarios en los estudios obligatorios, con más de 11 puntos porcentuales de diferencia. También aportan más en estudios inferiores: 21,33% frente al 17,67% en mujeres.

Vistos todos estos datos, podemos decir que las mujeres consiguen más puntuación en experiencia profesional, sobre todo en los niveles de estudios máster y diplomadas.

Los porcentajes de valoraciones en el factor formación reflejan que a menor nivel de estudios también menor nivel de otro tipo de formación (*Tabla 48*). Los estudios inferiores a obligatorios superan los 9 de cada 10 cuestionarios valorados con 0,00 y no aportan ninguno que alcance el 1,00.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
EDAD	0,00	>0,00-0,99	1,00-3,99	Desde 4,00
< Primarios	97,96	2,04	0,00	0,00
Primarios	91,67	8,33	0,00	0,00
> Primarios sin título	92,59	7,41	0,00	0,00
EGB/ESO	79,82	15,79	2,63	1,75
Bachiller	87,34	11,39	1,27	0,00
FPI/Grado Medio	21,13	2,82	43,66	32,39
FPII/Grado Superior	13,75	2,50	32,50	51,25
Diplomado Universitario	13,33	20,00	20,00	46,67
Licenciado Universitario	50,00	0,00	10,00	40,00
Graduado Universitario	36,99	12,33	19,18	31,51
Máster Universitario	4,00	0,00	44,00	52,00

*Tabla 48: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).*

En el cómputo general, más de 7 cuestionarios de cada 10 no llegan a 1,00 y el 84,61% no alcanza 4,00.

En valoraciones inferiores a 1,00 hemos de destacar, en primer lugar, el bajo porcentaje de máster, con un 4,00%, y de la formación profesional: 16,25% de los cuestionarios correspondientes a FPII/Grado Superior y 23,94% a FPI/Grado Medio. Tras ellos, el nivel de diplomatura con la tercera parte de los cuestionarios aportados.

En segundo lugar, tras los altos porcentajes en los estudios inferiores a obligatorios, destaca el de bachiller: el 87,34% no puntúa y el 98,73% no llega a 1. Ningún cuestionario correspondiente a este nivel de estudios llega a 4,00 mientras el 1,27% obtiene desde 1,00 a 3,99.

En las valoraciones superiores a 4,00 es donde vemos más claramente la diferencia entre la formación profesional y los estudios universitarios con los niveles de bachiller, EGB/ESO e inferiores. El máster y la FPII/Grado Superior aportan más de la mitad de sus cuestionarios, las diplomaturas se acercan al 50,00% y 4 de cada 10 licenciaturas también obtienen más de 4 puntos. La tercera parte de los cuestionarios con nivel de FPI/Grado Medio están en este tramo de puntuación.

No obstante, es de destacar el 1,75% de demandas de empleo con el nivel de estudios obligatorios que alcanzan o superan los 4,00 puntos. Estos casos han de corresponder a personas que continúan formándose, normalmente en la formación para el empleo.

Por sexo, tanto hombres como mujeres con estudios inferiores a los obligatorios no alcanzan 1,00; los hombres con bachiller tampoco y las mujeres con estos estudios se quedan en el 99,21%; aunque ninguna llega a 4,00.

Con EGB/ESO, los hombres tienen menos porcentaje de cuestionarios que no llegan a 4,00 mientras las mujeres aportan todos los suyos. En este caso, los hombres obtienen mayor puntuación que las mujeres.

Los hombres con formación profesional aportan menos cuestionarios hasta 4,00 que las mujeres, lo que significa que también en este nivel de estudios obtienen mayor puntuación.

En los estudios universitarios tenemos que diferenciar:

- Con diplomatura o grado, los hombres obtienen mayor puntuación, pues aportan un menor porcentaje hasta 4,00. No obstante, las mujeres tienen menos porcentaje que los hombres en valoraciones inferiores a 1,00.
- En el caso de las licenciaturas y los másteres, las mujeres aportan menor proporción de cuestionarios: 30,77% y 50,00%, respectivamente, frente a 66,67% y 75,00%, respectivamente, en el caso de los hombres. Por tanto, en estos dos niveles de estudios ellas obtienen más puntuación en formación que ellos.

En muchos casos, disponer de estudios universitarios no supone puntuación en el factor formación porque se trata de titulaciones imprescindibles para demandar empleo en ciertas ocupaciones. Sin embargo, si se le añade un máster de especialización la puntuación sí se otorga, con lo que aumenta la influencia de este nivel en la ocupabilidad.

En la formación profesional ocurre algo parecido, aunque en menor medida, puesto que las titulaciones suelen ser útiles en un abanico más amplio de ocupaciones para demandar empleo. En estos casos, la formación para el empleo es una buena manera de aumentar la ocupabilidad, y facilita muchas más opciones por el perfil del demandante y el propio nivel de estudios.

Al analizar la media y la mediana por cada uno de los tres factores de la ocupabilidad (*Gráfico 71*), podemos comprobar cómo se comportan según el nivel de estudios. En situación del mercado laboral observamos que solo tienen una media superior a la del factor > Primarios sin título, EGB/ESO y FPI/Grado Medio. Es decir, las demandas con estas titulaciones están más adaptadas al tipo de colocaciones que se producen en Extremadura, probablemente porque demandan las ocupaciones que forman parte de algunas medidas de PAE, normalmente a través de contrataciones subvencionadas por parte de las entidades locales.





Gráfico 71: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios, comparada con la media y mediana global de cada factor (elaboración propia).

Hay que destacar que los estudios universitarios tienen las medias más bajas en este factor; es decir, las demandas de empleo con estas titulaciones se adaptan bastante peor a la situación del mercado laboral extremeño, lo que se debe, probablemente, al escaso número de puestos que se ofrecen con esas cualificaciones o que requieren titulaciones universitarias.

Los estudios primarios e inferiores tienen una media por debajo de la del factor, pero más alta que los universitarios. La de FPII/Grado Superior se acerca por abajo a la del factor.

Con estos datos podríamos decir que, en general, a mayor nivel de estudios con cualificación menor adaptación al mercado laboral extremeño.

La mediana se sitúa cerca de la media y se va alejando hacia la izquierda conforme aumenta el nivel de estudios. No obstante, la de los estudios inferiores a primarios también se queda a la izquierda.

En experiencia profesional, los estudios hasta primarios presentan la media más baja; esto se puede deber a que los puestos que estas personas pueden desempeñar son cada vez menos, en proporción al número de demandantes que optan a ellos. Las medias de las personas diplomadas y con máster sobresalen por ser las más altas, con bastante diferencia respecto a la media del factor. La formación profesional y los estudios superiores a primarios sin titulación también tienen medias más altas que la del factor. Aunque se han diseñado algunos programas para mejorar este factor de la ocupabilidad, no parece que hayan sido suficiente.

Las medianas están en el valor 0,00.

El gráfico que refleja el comportamiento de la formación, como factor de la ocupabilidad, nos indica que, hasta bachiller, las demandas de empleo del SPE necesitan medidas, entre las que habría que diferenciar: para aquellas con niveles inferiores a estudios obligatorios, reincorporarse al sistema educativo reglado, mientras para las que ya tienen los estudios obligatorios o bachiller, un sistema de formación específico para proporcionarles cualificación.

En el primer caso, se han hecho intentos que no han dado sus frutos, porque, bajo nuestra opinión, la motivación de esas personas hay que buscarla en lo que puedan conseguir si obtienen la titulación. Por ejemplo, acceso al carné de conducir, a medidas de promoción de empleo o a otro tipo de ayudas económicas; en el caso de no titular, se niega el acceso. Sería cuestión de plantearse. En el caso de EGB/ESO y bachiller, las medidas deberían diseñarse de acuerdo con la información obtenida en orientación profesional.

A partir de la formación profesional, todas las medias quedan por encima de la del factor, destacando las de FPII/Grado Superior y máster. Las de FPI/Grado Medio, licenciatura y grado universitario presentan aproximadamente el mismo valor. Estos niveles también podrían ser objeto de medidas específicas, pero quizá mucho más concretas, relacionadas con la titulación: unas veces para potenciar el perfil profesional en ese ámbito, otras para mejorar las opciones abriendo diversos itinerarios relacionados con él.

Como en el caso de la experiencia profesional, las medianas se sitúan en 0,00.

FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA: VALORACIÓN POR SEXO

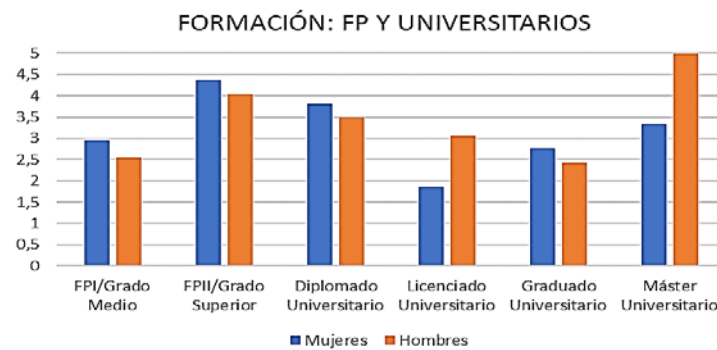
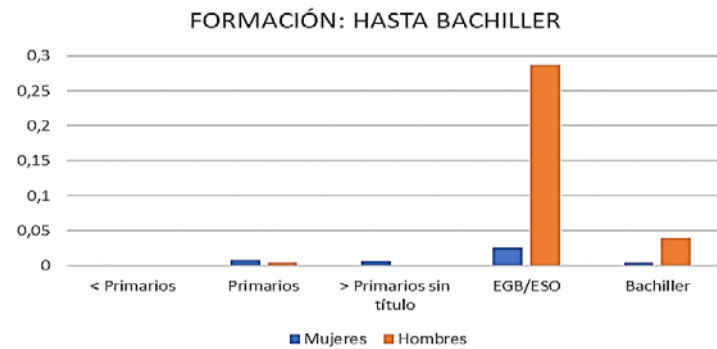
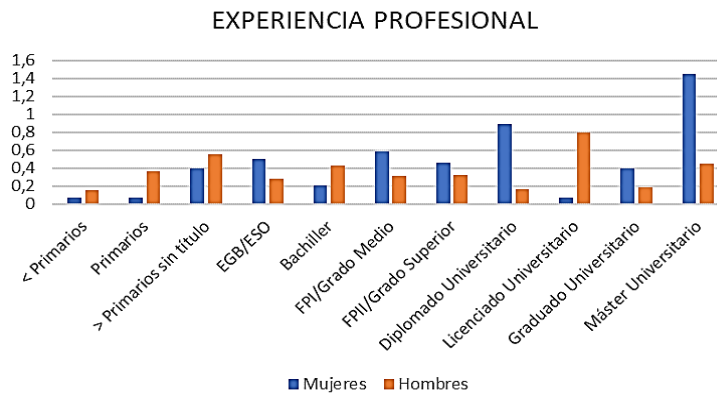
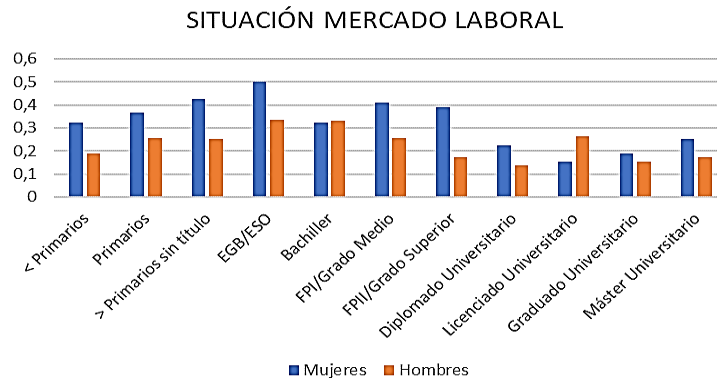


Gráfico 72: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por nivel de estudios según sexo (elaboración propia).

Por último, el análisis por sexo de las medias que obtienen las valoraciones de cada factor (Gráfico 72), comparadas con las medias totales de mujeres y hombres y la global de cada factor, nos ofrece los siguientes resultados:

- Las medias obtenidas por los niveles de estudios en el factor situación del mercado laboral son más altas para las mujeres, excepto en bachiller y licenciatura. Las medias de los hombres no llegan a la media global del factor (0,3361), solamente EGB/ESO y bachiller superan la media total para hombres (0,2666). En el caso de las mujeres, los estudios superiores a primarios sin titulación, EGB/ESO y formación profesional superan la media total para ellas (0,3827). Destacan las diferencias a favor de las mujeres mayor de primarios sin titulación, EGB/ESO y formación profesional.
- Las medias de la experiencia profesional para los hombres son más altas que para las mujeres en los estudios inferiores a obligatorios, bachiller y licenciatura, destacando la gran diferencia en este último nivel.
- En el resto, las mujeres obtienen mejores resultados, destacando las diferencias en diplomatura y máster. Las medias de los hombres en estudios primarios, mayores de primarios sin título, bachiller, licenciatura y máster superan la total para ellos (0,3363); la global del factor (0,4026) es superada en más de primarios sin título, bachiller y máster. Las mujeres obtienen medias más altas de la total para ellas (0,4471) en EGB/ESO, formación profesional, diplomatura y máster; estos mismos niveles son los que superan la media global.
- Para poder analizar con mejor perspectiva el factor formación, hemos confeccionado 2 gráficos: en el primero se presentan los resultados hasta bachiller, ya que las medias de estos niveles de estudios son muy bajas; en el segundo se representan las medias de los niveles de formación profesional y estudios universitarios.
- En el gráfico de niveles hasta bachiller observamos que los estudios inferiores a obligatorios tienen los valores de las medias más bajos: por una parte, en mujeres: 0,0003 para estudios inferiores a primarios, 0,0074 para primarios y 0,0062 para superiores a primarios sin título; por otra, en hombres: 0,0000; 0,0039 y 0,0005 respectivamente. Como se puede comprobar, dentro de valores tan bajos, las mujeres obtienen medias más altas.
- Las medias para mujeres en EGB/ESO y bachiller son 0,0261 y 0,0041 respectivamente; mientras para los hombres son 0,2867 y 0,0393 respectivamente. En ambos casos, los hombres acreditan más formación. Ninguno de los niveles de estudios hasta bachiller se acerca a las medias totales por sexo y la global.
- En el gráfico de niveles desde formación profesional, las medias de los hombres superan a las de las mujeres en licenciatura y máster, con diferencias superiores a las que consiguen las de las mujeres en el resto de los niveles.
- Las medias de los niveles de estudios para mujeres y hombres superan las totales para cada sexo (1,3526 y 1,0650 respectivamente). Además, todos los niveles de ambos sexos, desde formación profesional, presentan medias más elevadas que la global para el factor (1,2371).

Los resultados sobre el factor situación del mercado laboral nos indican que es necesario distinguir las medidas a implementar según el sexo y el nivel académico de las

personas usuarias. El servicio de orientación profesional, basándose en esta información, podrá incluir medidas específicas en los itinerarios para distintos colectivos, incluso dentro de los propios niveles de estudios. Estas medidas pueden ser sesiones de información, motivación y activación para la búsqueda de empleo, así como revisar, junto con la persona, los datos relativos a los diversos mercados laborales en función del ámbito territorial. Los niveles de estudios pueden estar repartidos desigualmente dentro del ámbito de la CA.

El factor experiencia profesional es bastante mejorable, aunque debemos tener en cuenta la necesidad de actualizar los datos de la demanda de empleo, para realizar un análisis más en profundidad cuando intervenga el servicio de orientación profesional.

En cuanto a la formación, hemos podido comprobar la existencia de una gran brecha entre los estudios que no cualifican (hasta bachiller) y los de formación profesional y universitarios. Probablemente, las medidas tengan que diferenciarse en función del nivel de estudios, dirigiéndose, en unos casos, hacia la obtención de titulación superior y posterior cualificación, y, en otros, a cualificaciones específicas según la inicial, que puede derivar de la propia titulación o de esta más alguna especialización (cursos de formación para el empleo o máster).

#### ***4.3.1.7.3 OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL***

En el factor situación del mercado laboral, las valoraciones 0,00 se encuentran en cuestionarios de los colectivos correspondientes a personas que no son paradas de larga duración, a no perceptoras y a desempleadas (*Tabla 49*). Las valoraciones desde 1 se dan en todos los colectivos excepto para personas paradas de larga duración y las que están trabajando.

Las personas paradas de larga duración tienen un porcentaje menor de cuestionarios valorados con menos de 0,20 que las no paradas de larga duración, pero en puntuaciones inferiores a 0,50 este último colectivo cuenta con un porcentaje inferior (más de 5 puntos porcentuales de diferencia), por lo que es el que obtiene mejores valoraciones en el factor de la ocupabilidad situación del mercado laboral.

En percepción de prestaciones, las personas que no cobran obtienen porcentajes superiores de cuestionarios valorados con menos de 0,20 y menos de 0,50; por tanto, las perceptoras obtienen mejores resultados en el factor que analizamos.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)					
VARIABLE	0,00	>0,00-0,19	0,20-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
Paro de larga duración	0,00	31,33	49,40	19,28	0,00
No paro de larga duración	0,15	33,43	41,87	23,80	0,75
Percibe prestaciones	0,00	24,61	39,79	35,08	0,52
No percibe prestaciones	0,18	36,15	43,71	19,24	0,72
Desempleo	0,14	33,38	42,46	23,32	0,70
Trabajo	0,00	29,03	48,39	22,58	0,00

*Tabla 49: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).*

En la variable situación laboral, observamos que el porcentaje de cuestionarios valorados con menos de 0,20 correspondientes a personas desempleadas son superiores a los de aquellas que están trabajando e inscritas en el SPE, pero en las valoraciones inferiores a 0,50 este último colectivo tiene mayor porcentaje; por tanto, las valoraciones son más altas en cuestionarios de personas desempleadas, aunque la diferencia es de poco más de 1 punto porcentual.

Así pues, los 3 colectivos más valorados en el factor situación del mercado laboral son los de personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.

Por sexo, los cuestionarios presentados por hombres tienen un porcentaje bastante más alto que los de mujeres en valoraciones hasta 0,20 en las 3 variables; no obstante, se observan diferencias:

- Paro de larga duración: en mujeres, el porcentaje mayor corresponde a no paradas de larga duración, mientras en hombres al de parados de larga duración, con mayor diferencia que para aquellas.
- Percepción de prestaciones: ambos sexos tienen mayores porcentajes en el colectivo de personas no perceptoras, pero la diferencia es mucho mayor en el caso de los hombres.
- Situación laboral: las mujeres desempleadas cuentan con un porcentaje mayor de cuestionarios que las que están trabajando, mientras los hombres tienen el porcentaje más alto en el colectivo de trabajadores en activo; la diferencia es mucho mayor en el caso de las mujeres.

Tenemos que destacar el hecho de que no se han valorado con 0,00 o más de 1,00 cuestionarios correspondientes a hombres, por lo que constan en las valoraciones solo de mujeres: los cuestionarios puntuados con 0,00 se encuentran en los colectivos de no paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas, mientras los que han obtenido puntuaciones a partir de 1,00 están en esos mismos colectivos y en el de perceptoras.

Si comprobamos el comportamiento de las valoraciones inferiores a 0,50 observamos que, para los hombres, los colectivos con mayor porcentaje son los mismos que para el análisis anterior, pero para las mujeres:

- Las paradas de larga duración aportan mayor porcentaje que las no paradas de larga duración.
- Las no perceptoras mantienen el porcentaje más alto, pero la diferencia aumenta hasta más de 21 puntos porcentuales respecto a las perceptoras.
- Las mujeres que están trabajando pasan a tener el porcentaje más alto en el caso de la variable situación laboral.

Así pues, con la revisión que acabamos de hacer, llegamos a la conclusión de que los colectivos que obtienen mayor puntuación en el factor situación del mercado laboral y, por tanto, adaptan mejor la demanda de empleo a este, tanto para mujeres como para hombres, son: en paro de larga duración, percibiendo prestaciones y en desempleo.

Analizamos a continuación el factor experiencia profesional para las 3 variables que estudiamos en este epígrafe. Lo primero que resalta es el alto porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 (*Tabla 50*): desde casi 4 de cada 10 cuestionarios en el caso de las personas que perciben prestaciones, hasta casi las tres cuartas partes de los correspondientes a no perceptoras.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
VARIABLE	0,00	>0,00-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
Paro de larga duración	57,83	25,30	9,64	7,23
No paro de larga duración	66,42	13,40	6,17	14,01
Percibe prestaciones	39,27	18,85	13,61	28,27
No percibe prestaciones	74,46	13,31	4,14	8,09
Desempleo	65,78	14,94	6,42	12,85
Trabajo	58,06	9,68	9,68	22,58

*Tabla 50: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).*

En conjunto, los 3 colectivos con mayor porcentaje de cuestionarios valorados hasta 0,50 son los de personas paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas: más de 8 de cada 10 cuestionarios aportados en las 3 variables.

En valoraciones inferiores a 1,00 se encuentran esos mismos colectivos, por lo que podemos afirmar que las puntuaciones más altas, en el factor experiencia profesional, corresponden a personas no paradas de larga duración, perceptoras de prestaciones y que están trabajando. En el primer caso, se explica, probablemente, porque se trata de personas que van accediendo al SPE por terminación de contratos temporales, vuelven a salir con una nueva contratación y este ciclo se hace indefinido;

en el segundo, percepción de prestaciones, la explicación vendrá dada, en la mayoría de los casos, porque es necesaria la cotización para acceder al cobro; y, por último, las personas que se encuentran trabajando, en muchas ocasiones, están compatibilizando prestaciones, lo que hace que cuenten con bastante experiencia profesional acreditada en su demanda de empleo.

En relación con esta última afirmación, tenemos que destacar el hecho de que el análisis que realizamos se basa en los datos que constan en la demanda, por lo que pudieran darse algunos casos de personas con más experiencia que no la han actualizado.

Por sexo, encontramos mayor porcentaje de valoraciones 0,00 en mujeres no paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas, mientras en hombres los colectivos son parados de larga duración, no perceptores y desempleados.

Los grupos que, tanto para mujeres como para hombres, tienen un mayor porcentaje de cuestionarios valorados por debajo de 0,50 y con menos de 1,00 son: en paro de larga duración, no percibiendo prestaciones y en desempleo.

Así pues, los colectivos que más puntuación obtienen en el factor experiencia profesional son, para ambos sexos: quienes no se encuentran en paro de larga duración, quienes perciben prestaciones y quienes están trabajando.

El factor formación también presenta porcentajes altos de cuestionarios valorados con 0,00 (*Tabla 51*): desde casi la mitad de los cuestionarios aportados por personas que trabajan, hasta las dos terceras partes de los correspondientes a parados de larga duración.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
VARIABLE	0,00	>0,00- 0,99	1,00- 3,99	Desde 4,00
Paro de larga duración	66,27	20,48	2,41	10,84
No paro de larga duración	62,20	8,13	13,70	15,96
Percibe prestaciones	57,59	13,09	13,09	16,23
No percibe prestaciones	64,39	8,27	12,23	15,11
Desempleo	63,27	9,08	12,29	15,36
Trabajo	48,39	19,35	16,13	16,13

*Tabla 51: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).*

Los mayores porcentajes de valoraciones inferiores a 1,00 corresponden a los colectivos de personas paradas de larga duración, no perceptoras de prestaciones y desempleadas. Estos mismos colectivos también obtienen los mayores porcentajes en valoraciones inferiores a 4,00 aunque las diferencias entre las dos opciones de cada variable se reducen al mínimo. Desde esta perspectiva, los colectivos que más puntúan



en las 3 variables son: quienes no se encuentran en paro de larga duración, quienes perciben prestaciones y quienes están trabajando.

Por sexo, los hombres aportan mayor porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 excepto en el caso de los que trabajan. Las mujeres presentan mayor porcentaje de estas valoraciones en los colectivos de paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas; mientras los hombres los presentan en parados de larga duración, perceptores y desempleados.

En valoraciones inferiores a 1,00 tanto mujeres como hombres obtienen mayores porcentajes de cuestionarios en el colectivo de paro de larga duración; en las otras dos variables, ellas tienen mayor proporción en no perceptoras y las que están trabajando, mientras ellos tienen porcentajes superiores en perceptores y desempleados.

En valoraciones inferiores a 4,00 vemos los mayores porcentajes en:

- Mujeres: paradas de larga duración, no perceptoras, trabajando.
- Hombres: parados de larga duración, no perceptores, desempleados. En el caso de la variable percepción de prestaciones, los porcentajes de ambas opciones son, prácticamente, iguales.

Por lo tanto, las mayores puntuaciones en estas 3 variables corresponden a los siguientes colectivos:

- Mujeres: no paradas de larga duración, perceptoras, desempleadas.
- Hombres: no parados de larga duración, perceptores y trabajando e inscritos.

Así pues, la única diferencia respecto al análisis con los datos conjuntos es el colectivo de desempleadas.

Para analizar el comportamiento de estas 3 variables respecto a los factores de la ocupabilidad, vamos a estudiar la media y la mediana para cada uno de ellos (*Gráfico 73*).

En cuanto al factor situación del mercado laboral, podemos observar que solo superan la media del factor (0,3361) las personas que no son paradas de larga duración (muy poco por encima), las que no perciben y las que trabajan. Las perceptoras se quedan muy cerca.

Esos 3 colectivos serían los que mejor adaptarían su demanda de empleo al mercado laboral, aunque, en conjunto, la valoración de este factor es muy baja. Podemos decir que la variable que influye más, por ser la diferencia entre las 2 opciones mayor, es la percepción de prestaciones: no percibir las parece provocar que la demanda se adapte peor al mercado laboral.

## FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA

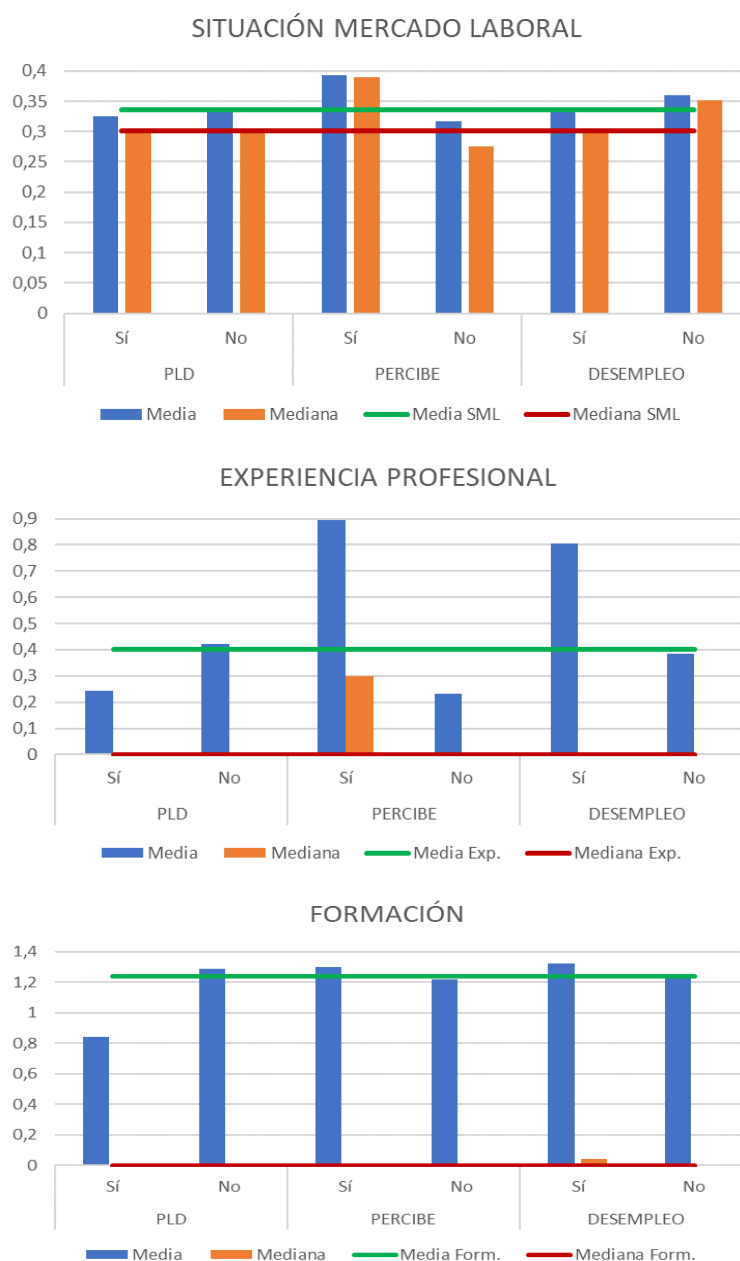


Gráfico 73: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana global de cada factor (elaboración propia).

Las medianas que quedan a la derecha de la del factor (0,3015) son las correspondientes a personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.

Las 3 opciones que presentan medias superiores a la media de la experiencia profesional (0,4026) son: no paro de larga duración, percepción de prestaciones y desempleo. Vemos que las variables de estas dos últimas opciones influyen bastante en la acreditación de experiencia profesional.

Por una parte, el hecho de encontrarse en desempleo hace que aumente la experiencia profesional, lo que puede deberse, entre otras cuestiones, a que quienes están inscritos y trabajando no actualizan su demanda porque se trata, en gran número, de personas que compatibilizan la percepción de prestaciones con trabajos a tiempo parcial.

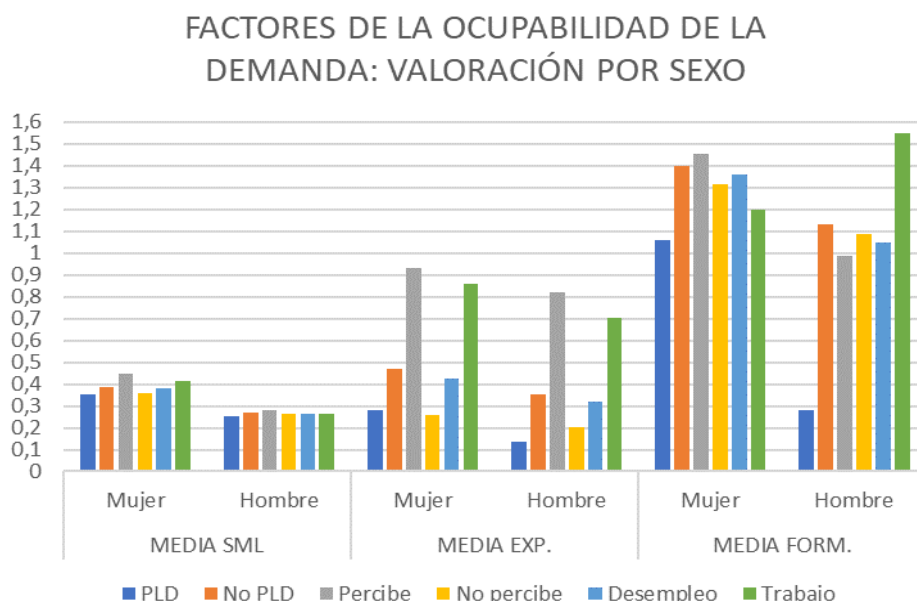
Por otra, si no se perciben prestaciones se acredita bastante menos experiencia profesional, lo que parece lógico si tenemos en cuenta que las cotizaciones son necesarias para tener derecho al cobro.

Las medianas se sitúan en 0,00.

La media global del factor formación (1,2371) es superada por los 3 colectivos que hemos visto también para la experiencia: no paro de larga duración, percepción de prestaciones y desempleo. No obstante, las diferencias en las 2 últimas variables son pequeñas, y destaca la de paro de larga duración: las personas paradas de larga duración tienen menos formación que las no paradas de larga duración, lo que, quizá, es una de las causas de llevar tanto tiempo inscritas sin encontrar empleo.

El análisis de las medias por sexo (*Gráfico 74*) nos ofrece los siguientes resultados:

- Las medias de las valoraciones para mujeres en situación del mercado laboral son superiores a las de los hombres. La mayor diferencia se encuentra en la variable situación laboral, para la opción trabajo; la menor en percepción de prestaciones, para la opción no percibe. Todas las medias para mujeres están por encima de la media del factor (0,3361) y las de los hombres por debajo.



*Gráfico 74: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo (elaboración propia).*

- Las medias de las valoraciones hechas a cuestionarios de mujeres que quedan por encima de la media total para ellas (0,3827) corresponden a los colectivos: no paradas de larga duración, perceptoras y aquellas que trabajan. En el caso de los hombres, superan la media total para ellos (0,2666): no parados de larga duración, perceptores y desempleados.
- En las valoraciones del factor experiencia profesional encontramos más diferencias. Al igual que en situación del mercado laboral, las medias correspondientes a mujeres son más altas que las de los hombres. También en este caso, la mayor diferencia se encuentra en la opción trabajo, de situación laboral, mientras la menor corresponde a las no perceptoras de prestaciones.
- En el caso de los hombres, solo superan la media global del factor (0,4026) la de aquellos que perciben prestaciones (0,8200) y los que están trabajando e inscritos (0,7061). En el de las mujeres, solamente no superan esa media global las paradas de larga duración y las no perceptoras de prestaciones. Estos 2 colectivos y el de las desempleadas no superan la media total para mujeres (0,4471). Las valoraciones de los colectivos de hombres no parados de larga duración, los perceptores y los que están trabajando tienen medias más altas que la total para ellos (0,3363).
- En cuanto al factor formación, encontramos la única diferencia a favor de las medias correspondientes a valoraciones para hombres en situación laboral, opción trabajo, en la que ellos obtienen 1,5486 y ellas 1,1974 (0,3512 de diferencia). El resto presenta medias superiores en las mujeres, destacando la que se observa en paro de larga duración (0,7798), seguida de las perceptoras (0,4673). La diferencia menor se encuentra en el colectivo de personas no perceptoras de prestaciones.
- En el caso de las mujeres, las medias de las variables que quedan por debajo de la global del factor (1,2371) corresponden a paradas de larga duración y las que están trabajando. En el caso de los hombres, solo la supera el colectivo de los que están trabajando.
- Los grupos de mujeres que tienen la media por debajo de la total para ellas (1,3526) son las paradas de larga duración, las no perceptoras y las que están trabajando. Los de hombres que tienen la media por debajo de la total para ellos (1,0650) son: parados de larga duración, perceptores y desempleados.

Los colectivos de mujeres paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas deberían ser objeto de medidas específicas de información profesional y sobre el mercado laboral para mejorar la puntuación en el factor situación del mercado laboral. En el caso de los hombres, serían colectivos que requerirían ese tipo de medidas los parados de larga duración, los no perceptores y los que están trabajando. No obstante, como venimos viendo en las otras variables analizadas, la puntuación en este factor es muy baja y, probablemente, sus datos están sesgados por el importante número de inscripciones que se realizan para optar a las ofertas de empleo acogidas a medidas de PAE, normalmente en entidades locales.

En general, tanto las mujeres como los hombres que necesitan medidas para mejorar el factor experiencia profesional están en los colectivos de quienes se encuentran en paro de larga duración, quienes no perciben prestaciones y quienes están en desempleo. En el caso del paro de larga duración, afecta más negativamente a los hombres que a las mujeres. La variable percepción de prestaciones tiene mucha influencia sobre la experiencia profesional, por lo que las medidas que se dirijan a quienes no cobren deberían intentar igualar las opciones de acceso al mercado laboral, aunque no la de percibir prestaciones. O sea, no se trataría de establecer PAE que proporcionen un trabajo para luego acceder al cobro (por ejemplo, contratos de un año en Ayuntamientos que, en la práctica, no mejoran la empleabilidad).

En cuanto al factor formación, debemos destacar la necesidad de adoptar medidas para mejorar el nivel de los hombres parados de larga duración, ya que, además de tener un valor muy bajo en este factor, la diferencia con las mujeres es sustancial. También deberían adoptarse medidas importantes para los hombres perceptores de prestaciones, pues la diferencia con las mujeres también es amplia. No obstante, no deben olvidarse los colectivos de mujeres que también deberían ser objetivos de PAE, sobre todo las paradas de larga duración. Queda confirmado el hecho de que el paro de larga duración hace que las personas que quieren acceder al mercado laboral pierdan aptitudes para hacerlo, entre otras razones por la desmotivación y la pérdida de valor de la formación que adquirieron en su día.

#### **4.3.1.7.4 VARIABLES TERRITORIALES**

Antes de analizar los datos por centro de empleo y localidad, vamos a ver cómo se distribuyen las valoraciones distinguiendo por provincias. En la *Tabla 52* se ofrece el porcentaje de cuestionarios valorados para cada factor de la ocupabilidad. El número total de cuestionarios por provincia es el siguiente:

- Badajoz, 529:
  - Hombre: 205.
  - Mujer: 324.
- Cáceres, 218:
  - Hombre: 95.
  - Mujer: 123.

En el factor situación del mercado laboral, las valoraciones se distribuyeron de la siguiente manera:

	<u>0,00</u>	>0,00- <u>0,19</u>	0,20- <u>0,49</u>	0,50- <u>0,99</u>	Desde <u>1,00</u>
BADAJOZ:	0,00	30,25	42,34	26,65	0,76
CÁCERES:	0,46	40,36	43,58	15,14	0,46

VALORACIONES DE LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD (%)							
TRAMOS DE PUNTUACIÓN			0,00	>0,00- 0,19	0,20- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
SITUACIÓN MERCADO LABORAL	Badajoz	Mujer	0,00	25,31	39,20	34,26	1,23
		Hombre	0,00	38,05	47,32	14,63	0,00
	Cáceres	Mujer	0,81	30,89	47,16	20,33	0,81
		Hombre	0,00	52,63	38,95	8,42	0,00
TRAMOS DE PUNTUACIÓN			0,00	>0,00- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00	
EXPERIENCIA PROFESIONAL	Badajoz	Mujer	60,18	18,21	7,72	13,89	
		Hombre	69,75	14,15	4,39	11,71	
	Cáceres	Mujer	65,86	11,38	8,94	13,82	
		Hombre	73,68	8,42	4,21	13,69	
TRAMOS DE PUNTUACIÓN			0,00	>0,00- 0,99	1,00- 3,99	Desde 4,00	
FORMACIÓN	Badajoz	Mujer	54,01	11,73	16,05	18,21	
		Hombre	64,39	9,76	13,66	12,19	
	Cáceres	Mujer	71,54	8,13	7,32	13,01	
		Hombre	76,84	3,16	4,21	15,79	

Tabla 52: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por factores: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral, experiencia profesional y formación (elaboración propia).

Como se puede comprobar, el 72,59% de los cuestionarios recogidos en Badajoz y el 84,40% de los de Cáceres no llegaron a ser valorados con 0,50.

En el factor experiencia profesional, la distribución resultó así:

	<u>0,00</u>	>0,00- <u>0,49</u>	0,50- <u>0,99</u>	Desde <u>1,00</u>
BADAJOZ:	63,89	16,64	6,43	13,04
CÁCERES:	69,27	10,09	6,88	13,76

En este caso, el 80,53% de los cuestionarios recogidos en Badajoz y el 79,36% de los de Cáceres no llegan a 0,50.

Por último, la distribución por tramos de puntuación en el factor formación ha sido:

	<u>0,00</u>	>0,00- <u>0,99</u>	1,00- <u>3,99</u>	Desde <u>4,00</u>
BADAJOZ:	58,03	10,97	15,12	15,88
CÁCERES:	73,86	5,96	5,96	14,22

El 69,00% de los cuestionarios de Badajoz y el 79,82% de los de Cáceres no alcanzaron la valoración 0,50.

En la *Tabla 53* se ofrecen las medias y medianas por provincias, cuya comparación nos dice:

MEDIAS Y MEDIANAS DE LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD					
CONCEPTOS			SITUACIÓN MERCADO LABORAL	EXPERIENCIA PROFESIONAL	FORMACIÓN
MEDIA	BADAJOZ	Mujer	0,4046	0,4623	1,4994
		Hombre	0,2804	0,3321	1,0661
		Global	0,3565	0,4118	1,3315
	CÁCERES	Mujer	0,3251	0,4071	0,9661
		Hombre	0,2367	0,3454	1,0627
		Global	0,2866	0,3802	1,0082
MEDIANA	BADAJOZ	Mujer	0,4000	0,0000	0,0000
		Hombre	0,2604	0,0000	0,0000
		Global	0,3185	0,0000	0,0000
	CÁCERES	Mujer	0,3015	0,0000	0,0000
		Hombre	0,1807	0,0000	0,0000
		Global	0,2710	0,0000	0,0000

Tabla 53: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por provincia según sexo y la global (elaboración propia).

- En los factores situación del mercado laboral y experiencia profesional, las medias de las valoraciones hechas a cuestionarios de mujeres son más altas que las de los hombres, en ambas provincias. La diferencia en Badajoz es mayor que en Cáceres.
- En el factor formación, la media para las mujeres es mayor que para los hombres en Badajoz, pero en Cáceres sucede lo contrario. La diferencia también en este caso es mayor en Badajoz.
- Las medias provinciales son más altas en Badajoz que en Cáceres.
- Las medianas para los factores experiencia profesional y formación se sitúan en 0,00.
- En situación del mercado laboral, la mediana de Badajoz se sitúa a la derecha de la de Cáceres.
- Las medianas para mujeres están más a la derecha que las de los hombres.

En una primera revisión, se puede concluir que las mujeres se adaptan mejor al mercado laboral y tienen más experiencia profesional acreditada en su demanda de empleo; por lo que respecta a la formación, las mujeres de Badajoz son las que tienen más preparación para el mercado laboral, seguidas por los hombres de Badajoz, los hombres de Cáceres y, por último, las mujeres de Cáceres.

Esta información es relevante para el diseño y la programación de determinadas medidas de PAE, que deben dirigirse a mejorar los factores de la ocupabilidad para, con ello, mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo inscritas, en este caso, en el SEXPE.

#### 4.3.1.7.4.1 Centro de Empleo

##### 4.3.1.7.4.1.1 Provincia de Badajoz

Los centros de empleo de la provincia de Badajoz no aportan cuestionarios valorados con 0,00 para el factor situación del mercado laboral (*Tabla 54*). Más de 7 de cada 10 no llegan a 0,50 y solamente el 0,76% puntúa más de 1,00 (4 cuestionarios de los 529 de la provincia). Apenas 4 centros aportan cuestionarios valorados en este tramo.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)					
CENTRO DE EMPLEO	0,00	>0,00-0,19	0,20-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
0601410	0,00	12,50	50,00	37,50	0,00
0601510	0,00	35,09	38,60	26,32	0,00
0601515	0,00	34,62	30,77	30,77	3,85
0601520	0,00	23,61	46,30	29,63	0,46
0601610	0,00	34,78	43,48	21,74	0,00
0602810	0,00	53,33	40,00	6,67	0,00
0607010	0,00	42,55	38,30	17,02	2,13
0607410	0,00	52,27	31,82	15,91	0,00
0609510	0,00	20,90	46,27	31,34	1,49
0615810	0,00	23,08	42,31	34,62	0,00

*Tabla 54: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).*

En puntuaciones inferiores a 0,20 destacan los centros 0602810 (Campanario) y 0607410 (Llerena) porque aportan a estos tramos de valoración más de la mitad de los cuestionarios. Por la parte de abajo, sobresale 0601410 (Azuaga), con el 12,50%. En valoraciones inferiores a 0,50 el centro 0602810 presenta más de 9 de cada 10 cuestionarios, mientras 0601410 sigue teniendo el porcentaje más bajo con el 62,50%.

Así pues, podemos decir que cuentan con las valoraciones más altas en este factor de la ocupabilidad, de mayor a menor número de cuestionarios valorados desde 1,00 punto, los centros 0601515 (Badajoz Comarcal), 0607010 (Jerez de los Caballeros), 0609510 (Olivenza) y 0601520 (Badajoz II).

Por sexo, tenemos que destacar los siguientes aspectos:

- El 85,37% de los hombres no llega a valoraciones 0,50 por el 64,51% de las mujeres.
- Los hombres de los centros de empleo 0601410, 0601515 y 0601610 no alcanzan 0,50. Situación en la que se encuentra el 94,44% de los de 0607410; 9 de cada 10 inscritos en el centro 0615810 (Zafra) tampoco llegan a esa puntuación. El porcentaje más bajo se encuentra en 0601510 (Badajoz I), 8 de cada 10 hombres.
- Las valoraciones para mujeres inscritas en 0602810 no llegan a 0,50. El porcentaje más bajo lo comparten 0601410 y 0615810, donde la mitad de los cuestionarios correspondientes a mujeres se encuentra en esos tramos.
- Todos los hombres y un 98,77% de mujeres puntúan menos de 1,00.



Es decir, los hombres parecen puntuar bastante menos que las mujeres en el factor situación del mercado laboral.

El análisis del factor experiencia profesional (*Tabla 55*) nos indica que más de 6 de cada 10 cuestionarios fueron valorados con 0,00; que 8 de cada 10 no alcanzó 0,50 y que el 86,96% no llegó a 1,00. En las valoraciones 0,00 sobresale 0602810: 8 de cada 10 cuestionarios, y, por abajo, 0601515: alrededor de la tercera parte de cuestionarios.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
CENTRO DE EMPLEO	0,00	>0,00-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
0601410	50,00	25,00	12,50	12,50
0601510	56,14	28,07	5,26	10,53
0601515	34,62	15,38	19,23	30,77
0601520	66,67	14,35	5,56	13,43
0601610	43,48	34,78	17,39	4,35
0602810	80,00	6,67	0,00	13,33
0607010	72,34	10,64	6,38	10,64
0607410	70,45	11,36	4,55	13,64
0609510	71,64	14,93	4,48	8,96
0615810	53,85	23,08	3,85	19,23

*Tabla 55: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).*

En valoraciones inferiores a 0,50 el centro de empleo que presenta el menor porcentaje es 0601515, con la mitad de sus cuestionarios, seguido por 0601410, 0615810 y 0601610 (Barcarrota), que aportan alrededor de las tres cuartas partes de los suyos. El resto supera los 8 cuestionarios de cada 10.

Sin embargo, en valoraciones inferiores a 1,00 el centro 0601610 es el que mayor proporción de cuestionarios aporta, seguido de 0609510, con más de 9 de cada 10; el porcentaje más bajo corresponde a 0601515, con menos de 7 de cada 10. El resto supera los 8 de cada 10.

En las valoraciones desde 1,00 el porcentaje más alto corresponde a 0601515, alrededor de 3 de cada 10.

Con estos datos, los centros de empleo que menos experiencia profesional acreditada en su demanda serían, de menor a mayor, 0601610, 0609510, 0601510 y 0607010.

En experiencia profesional, tomando los resultados obtenidos distinguiendo el sexo, las mujeres aportan el 78,40% de cuestionarios valorados con menos de 0,50 por un 83,90% de los de hombres. En valoraciones inferiores a 1,00 las mujeres aportan el 86,11% y los hombres el 88,29%. Las valoraciones para ellas superan a las de ellos. Algunos aspectos que destacar son:

- Los hombres tienen 9 puntos porcentuales más de cuestionarios con valoración 0,00 que las mujeres.
- Los cuestionarios de hombres en 0601410 no alcanzan la valoración 0,50. El 92,31% de los de 0609510 tampoco lo hacen. El porcentaje más bajo lo comparten 0601515 y 0601610, con las dos terceras partes de cuestionarios valorados en esos tramos.
- Los cuestionarios de mujeres de 0602810 no alcanzan la valoración 0,50. Las de 0601610 aportan 8 de cada 10 cuestionarios, mientras las de 0609510, 0607010, 0601510 y 0607410, más de 8 de cada 10. El porcentaje más bajo se encuentra en 0601410, que aporta dos terceras partes de cuestionarios a esas valoraciones.
- En valoraciones inferiores a 1,00 encontramos todos los cuestionarios de hombres de 0601410 y 0601610. En 0609510, se llega al 96,15%, mientras en 0601520 se aportan más de 9 de cada 10. El porcentaje más bajo se encuentra en 0602810, con poco más de 7 de cada 10.
- El centro 0602810 aporta todos sus cuestionarios a valoraciones inferiores a 1,00 y le siguen 0601610, 0607410 y 0601510 con más de 9 de cada 10. El menor porcentaje podemos verlo en 0601515, con el 65,00%.
- Así pues, 0602810 es el que aporta más cuestionarios valorados por encima de 1,00 correspondientes a hombres, pero el que presenta menos de mujeres. El mayor porcentaje de valoraciones superiores a 1,00 correspondientes a mujeres se encuentra en 0601515; mientras 0601410 y 0601610 no aportan ninguno de hombres.

Es decir, también en la experiencia profesional se observan grandes diferencias por sexo, que deberían tenerse en cuenta para adoptar medidas que mejoren este factor de la ocupabilidad.

El análisis del factor formación nos informa sobre el alto porcentaje de cuestionarios que todos los centros de empleo presentan con valoraciones 0,00 (*Tabla 56*). Así, 0601515 y 0615810 aportan los porcentajes más bajos, mientras 0601610 el más elevado. En conjunto, casi 6 de cada 10 cuestionarios no puntúan en formación, lo que demuestra una carencia muy importante en materia de ocupabilidad.

Las valoraciones inferiores a 1,00 representan el 84,11% de los cuestionarios aportados, destacando igualmente el centro 0601510 por abajo y 0609510 por arriba. Las puntuaciones inferiores a 4,00 cuentan con el porcentaje más alto en el centro 0601410, que aporta todos sus cuestionarios valorados en estos tramos, mientras 0601510 y 0615810, con los porcentajes más bajos, no llegan a las tres cuartas partes de los suyos.

Por tanto, en materia de formación los centros que precisarían más ayuda son 0609510, 0601610, 0601520 y 0601510.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
CENTRO DE EMPLEO	0,00	>0,00- 0,99	1,00- 3,99	Desde 4,00
0601410	62,50	0,00	37,50	0,00
0601510	61,40	10,53	10,53	17,54
0601515	38,46	7,69	26,92	26,92
0601520	58,33	14,35	11,11	16,20
0601610	69,57	4,35	13,04	13,04
0602810	60,00	6,67	13,33	20,00
0607010	53,19	14,89	19,15	12,77
0607410	59,09	0,00	29,55	11,36
0609510	67,16	8,96	11,94	11,94
0615810	38,46	15,38	19,23	26,92

Tabla 56: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).

La observación de los porcentajes de cuestionarios valorados en el factor formación por sexo, nos ofrece los siguientes datos:

- Los hombres tienen mayor porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00: más de 10 puntos porcentuales de diferencia.
- Mientras que para los hombres las tres cuartas partes de los cuestionarios se valoran con menos de 1,00 para las mujeres no llegan a dos tercios.
- En la valoración para hombres, los centros 0601410, 0601515 y 0615810 presentan el porcentaje más bajo en puntuaciones inferiores a 1,00: la mitad de sus cuestionarios. Por su parte, los centros 0601510 y 0602810 presentan el más alto: 85,71%. Muy cerca se sitúa 0609510 con un 84,62%.
- En la valoración con menos de 1,00 para mujeres, el centro 0601515 aporta el porcentaje menor, con un 45,00% de cuestionarios, mientras 0602810 lo hace con la mitad de los suyos. El porcentaje más alto corresponde a 0601610 que tiene en estas valoraciones las tres cuartas partes.
- En valoraciones inferiores a 4,00 los hombres aportan el 87,80% de los cuestionarios y las mujeres el 81,79%.
- El centro 0601410 no tiene cuestionarios, ni de mujeres ni de hombres, que alcancen el 4,00. En valoraciones para hombres, tras este centro, 0609510 y 0601510 aportan más de 9 de cada 10 cuestionarios a estas valoraciones. El menor porcentaje lo comparten, con las dos terceras partes, 0601515 y 0601610.
- En las valoraciones inferiores a 4,00 para mujeres, el porcentaje más bajo corresponde a 0615810 con algo más de las dos terceras partes, y el más alto a 0601610, con 9 de cada 10 cuestionarios.

Como podemos apreciar, los porcentajes de cuestionarios van evolucionando conforme revisamos valores añadidos, pero nos dan una idea de qué centros, según el sexo, precisarían más apoyo en formación para mejorar la ocupabilidad, mejorando, a su vez, la empleabilidad.

Las medias y medianas de las valoraciones hechas a cada centro de empleo nos pueden dar una visión más clara de dónde habría que ayudar con más medidas o más contundentes, en función de los 3 factores de la ocupabilidad (*Gráfico 75*).

El análisis de las medias correspondientes al factor situación del mercado laboral nos proporciona la siguiente información:

- La mitad de los centros de empleo tienen medias superiores a la provincial para el factor (0,3565). Las 2 medias más altas corresponden a 0601410 y 0615810.
- Las medias más bajas se encuentran en los centros 0602810 y 0607410.
- Los 3 centros que tienen una mediana a la izquierda de la provincial (0,3185) son 062810, 0607010 y 06074.
- Con estos datos, parece necesario incidir en la actualización y revisión de las demandas de empleo de algunos centros de empleo, en nuestra investigación serían 0602810, 0607010 y 0607410.
- No obstante, habría que estudiar actuaciones para mejorar la valoración en situación del mercado laboral. Quizá para ello fuera necesario conocer realmente las características del mismo y establecer medidas de PAE que no interfirieran en él: contrataciones acogidas a subvenciones que van dirigidas, en principio, a la mejora de la ocupabilidad, pero provocan inscripciones solo para esas ocupaciones.

La media provincial del factor experiencia profesional (0,4118) solamente es superada por 4 centros de empleo, entre los que destaca la diferencia de 0601515 (más del doble), seguida por la media de 0602810. Las medias más bajas corresponden a 0601510 y 0601610.

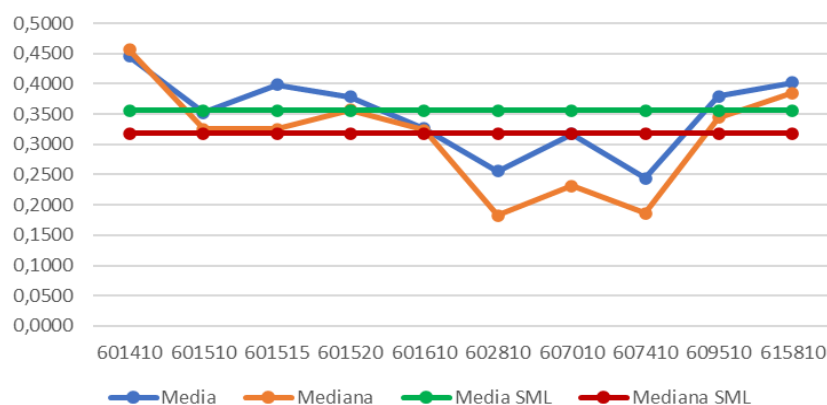
Respecto a la mediana, la provincial se sitúa en 0,00 y quedan a su derecha las de 0601410, 0601515 y 0601610.

Como se puede observar, determinados centros de empleo serían objetivos preferentes en materia de experiencia profesional, independientemente de que se diseñaran algunas a nivel general. Antes, las demandas deberían ser revisadas, actualizadas y pasadas al servicio de orientación profesional para realizar el oportuno diagnóstico individualizado.

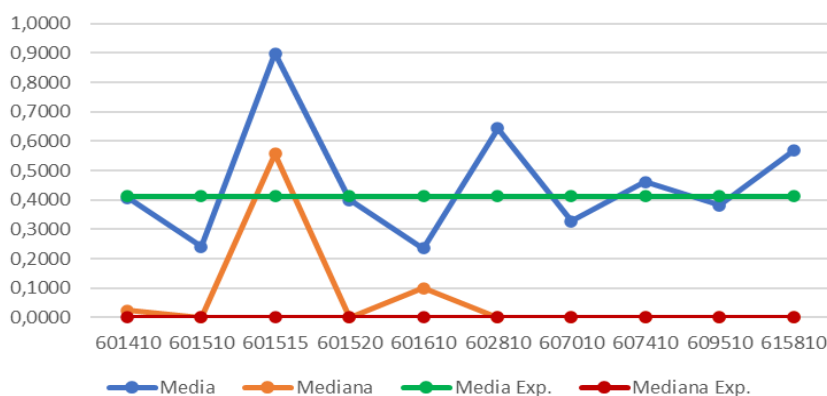
El análisis del factor formación también muestra diversos resultados y bastantes diferencias respecto a la media provincial (1,3315). El centro que cuenta con la media más baja es 0601410, seguido de 0609510. Así pues, en teoría, habría que estudiar los problemas que, en materia formativa, presentan los demandantes de ambos.

## FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA

### SITUACIÓN MERCADO LABORAL



### EXPERIENCIA PROFESIONAL



### FORMACIÓN

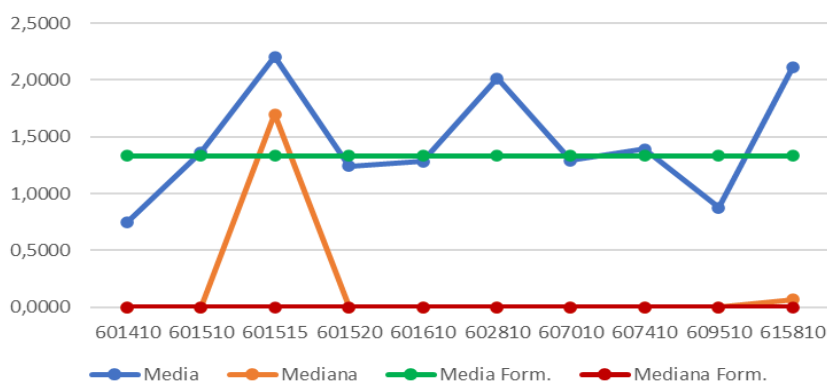


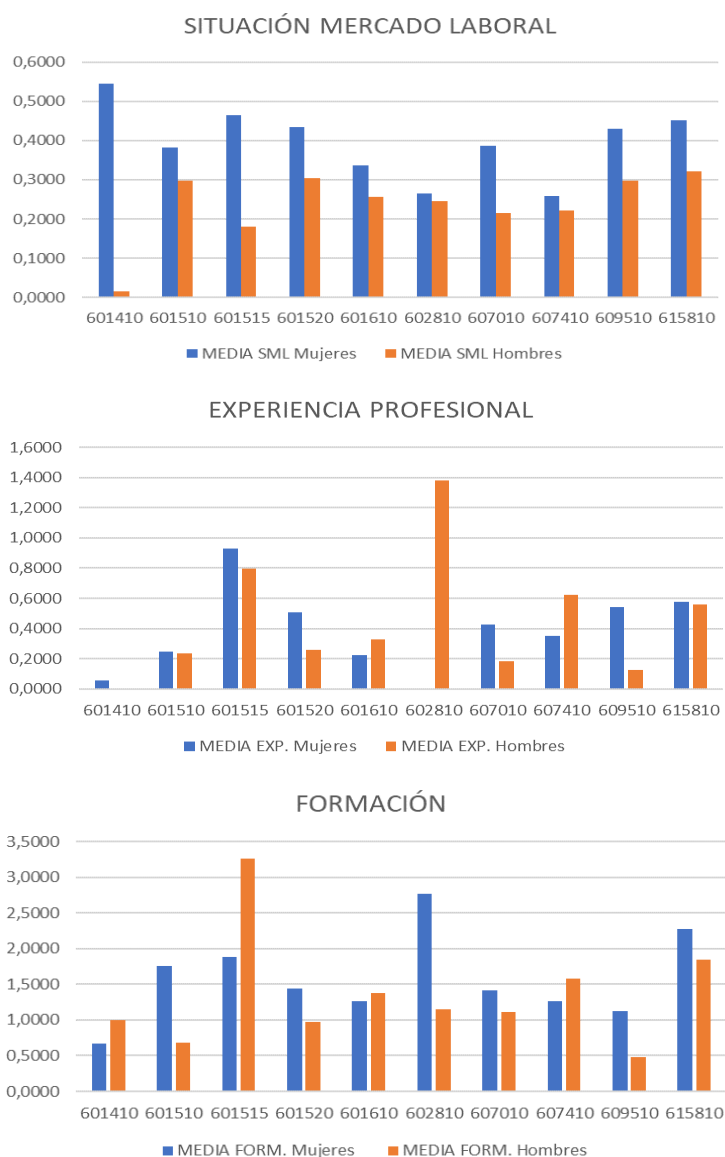
Gráfico 75: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por centro de empleo de Badajoz, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia).

Por debajo de la media provincial también se encuentran 0601520, 0601610 y 0607010. Las medias más altas corresponden, de más a menos alta, a los centros 0601515, 0615810 y 0602810.

La mediana provincial del factor se encuentra en 0,00 y los 2 centros que las sitúan a su derecha son 0601515 y 0615810.

Cuando analizamos las medias de cada centro distinguiendo por sexo (*Gráfico 76*), observamos grandes diferencias, tanto entre ellos como entre mujeres y hombres.

#### FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA: VALORACIÓN POR SEXO



*Gráfico 76: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por centro de empleo de Badajoz según sexo (elaboración propia).*

En el factor situación del mercado laboral, las mujeres tienen medias de valoración más altas que los hombres en todos los centros de empleo. Las diferencias más grandes se encuentran en 0601410 y 0601515. Podemos afirmar que las demandas de empleo realizadas por mujeres están mejor adaptadas al mercado laboral extremeño que las de los hombres.

En experiencia profesional, las medias de las valoraciones para hombres son más altas que para las mujeres en los centros 0601610, 0602810 y 0607410, destacando la diferencia en 0602810, donde las mujeres obtienen 0. La mayor diferencia a favor de las

mujeres se encuentra en 0609510; en 0615810 las medias son muy parecidas para ambos sexos.

Por tanto, en los centros de empleo de Badajoz hay una deficiencia en la experiencia profesional de las mujeres inscritas en el SEXPE, que debería ser analizada para diseñar las medidas necesarias. Si tenemos en cuenta que, como hemos visto antes, las demandas de empleo de ellas están mejor adaptadas al mercado laboral extremeño, pero se detectan carencias en experiencia profesional, o bien las demandas de empleo se están ajustando a las ocupaciones que se esperan en programas acogidos a PAE, con lo que la adquisición de experiencia debe esperar a que las medidas se pongan en marcha y se pueda acceder a las contrataciones, o bien las condiciones exigidas para trabajar impiden el acceso a puestos ofertados (esta materia corresponde a la disponibilidad).

El análisis del factor formación nos facilita los siguientes datos:

- En la mitad de los centros, las mujeres presentan más formación que los hombres.
- Las mayores diferencias a favor de las mujeres se encuentran en 0601510 y 0602810.
- La mayor diferencia a favor de los hombres está en el centro 0601515.
- Los valores obtenidos varían mucho entre centros de empleo.

Por todo ello, la necesidad de formación debería ser analizada por centros de empleo, para diseñar programas más concretos, pero que puedan ayudar a mejorar los resultados a los colectivos que lo necesiten. Asimismo, la programación de medidas de empleo–formación debería hacerse teniendo en cuenta esas necesidades formativas, y no otorgarlas indiscriminadamente, repitiendo la cualificación año tras año, para que alcance a, prácticamente, todos los centros. Esto provoca el efecto contrario al buscado: la oferta del mercado laboral se satura de ciertas ocupaciones, cuando falta en otras, la empleabilidad prácticamente no se verá afectada o incluso podría bajar (por la obsolescencia de los otros factores de la ocupabilidad e incluso por la bajada en la disponibilidad), y, por último, se despilfarran recursos que podrían emplearse para medidas más eficaces. Por supuesto, es necesaria una conexión fuerte entre la formación reglada y la no reglada.

#### **4.3.1.7.4.1.2 Provincia de Cáceres**

Los centros de empleo de Cáceres presentan un cuestionario valorado con 0,00 en el factor situación del mercado laboral (*Tabla 57*), lo que representa un 0,46% del total de cuestionarios. Más de 8 de cada 10 no alcanzan el 0,50 y casi el 100,00% no puntúa desde 1,00.

El centro 1003710 (Cáceres Urbana) es el que presenta ese cuestionario valorado con 0,00; 1019510 (Trujillo) aporta todos los cuestionarios con valoraciones en el tramo

0,20-0,49; 1005010 (Casar de Palomero) es el que menor porcentaje de cuestionarios tiene en valoraciones inferiores a 0,50 (la mitad), 1012110 (Miajadas) más de 5 de cada 10. En cuanto a los porcentajes más altos, tras 1019510, el centro 1014810 (Plasencia) aporta más de 9 de cada 10 y 1020310 (Valencia de Alcántara) un 88,41%.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)					
CENTRO DE EMPLEO	0,00	>0,00-0,19	0,20-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
1003710	9,09	63,64	0,00	27,27	0,00
1005010	0,00	16,67	33,33	50,00	0,00
1006710	0,00	34,88	48,84	16,28	0,00
1010410	0,00	50,00	35,00	15,00	0,00
1012110	0,00	7,69	46,15	46,15	0,00
1014810	0,00	65,38	26,92	7,69	0,00
1019510	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00
1020310	0,00	28,99	59,42	10,14	1,45

Tabla 57: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).

El análisis del porcentaje de cuestionarios por tramo de valoración distinguiendo el sexo, nos indica que el valorado con 0,00 en el factor situación mercado laboral corresponde a una mujer. Además, observamos:

- El 91,58% de los cuestionarios entregados por hombres y el 78,86% por mujeres han sido valorados con menos de 0,50.
- Hay 4 centros que no aportan ningún cuestionario de hombre valorado a partir de 0,50: 1005010, 1006710 (Coria), 1010410 (Jaraíz de la Vera) y 1019510. El centro 1020310 aporta 9 de cada 10 y 1014810 el 91,67%. El porcentaje más bajo corresponde a 1003710 con más de 8 de cada 10 cuestionarios.
- En las valoraciones inferiores a 0,50 para cuestionarios de mujeres, el centro 1019510 aporta todos sus cuestionarios, le sigue 1014810 con más de 9 de cada 10 y 1020310 que aporta el 87,18%.
- El centro 1005010 solo aporta del 25,00% de los cuestionarios entregados por mujeres con valoraciones en el tramo >0,00-0,19 y el otro 75,00% en el 0,50-0,99. Por su parte 1003710 aporta el 50,00% en valoraciones inferiores a 0,50 correspondientes a mujeres y 1012110 el 55,56%.
- El único cuestionario valorado a partir de 1,00 corresponde a una mujer inscrita en el centro 1020310.

De estos datos se desprende que las demandas de empleo de las mujeres se adaptan algo mejor al mercado laboral que las de los hombres, pero, aun así, hay campo para la mejora. Como venimos apuntando, sería necesaria una revisión en profundidad de las inscripciones, la actualización de los datos de la demanda y el diagnóstico por parte del servicio de orientación profesional. Para esto último, sería aconsejable hacer grupos según la puntuación obtenida en este factor de la ocupabilidad.



Los datos que resultan de la valoración del factor experiencia profesional (*Tabla 58*) nos indican que casi 7 de cada 10 cuestionarios han sido valorados con 0,00; casi 8 de cada 10 por debajo de 0,50 y el 86,24% no llega a 1,00. Por tanto, el 13,76% de cuestionarios se valora a partir de esta puntuación.

Por centro de empleo, ningún cuestionario de los recogidos en 1003710 y 1019510 llega a obtener 0,50; el 98,08% de los entregados en 1014810 y 9 de cada 10 en 1006710, tampoco. El porcentaje más bajo corresponde a 1020310, con algo más de la mitad.

En valoraciones por debajo de 1,00 (tras los 2 centros que no aportaban ningún cuestionario a partir de 0,50 puntos) el mayor porcentaje corresponde a 1014810, con el mismo que para 0,50: 98,08%, seguido de 1006710 y 1012110, con el 95,35% y 92,31%, respectivamente. El porcentaje más bajo lo aporta 1020310, con menos de 7 de cada 10 cuestionarios. Es decir, este centro de empleo cuenta con un 30,43% de cuestionarios valorados a partir de 1,00.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
CENTRO DE EMPLEO	0,00	>0,00-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
1003710	100,00	0,00	0,00	0,00
1005010	50,00	33,33	0,00	16,67
1006710	79,07	11,63	4,65	4,65
1010410	70,00	10,00	0,00	20,00
1012110	76,92	0,00	15,38	7,69
1014810	94,23	3,85	0,00	1,92
1019510	75,00	25,00	0,00	0,00
1020310	39,13	14,49	15,94	30,43

*Tabla 58: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).*

El análisis por sexo nos indica que, en los centros de empleo de Cáceres, el 73,68% de los cuestionarios recogidos a hombres y el 65,85% a mujeres han sido puntuados con 0,00 en experiencia profesional, destacando los centros 1003710, que aporta todos los cuestionarios de hombres y mujeres, y 1014810 y 1019510 que aportan todos los correspondientes a hombres.

El porcentaje más bajo de cuestionarios valorados con 0,00 tanto para hombres como para mujeres corresponde al centro 1020310: 43,33% y 35,90%, respectivamente.

En valoraciones inferiores a 0,50 correspondientes a cuestionarios de hombres, tras los 3 centros cuyos cuestionarios han sido valorados todos con 0,00 encontramos a 1006710 (Coria), con el 95,45%, y 1012110 que aporta las tres cuartas partes. El porcentaje más bajo en estas valoraciones corresponde a 1005010, que presenta la mitad de sus cuestionarios, seguido de 1010410 (Jaraíz de la Vera) y 1020310, que aportan 6 de cada 10.

La proporción de cuestionarios correspondientes a mujeres que han sido valorados con menos de 0,50 es más alta; junto con el centro que no presenta valoraciones por encima de 0, encontramos a 1005010 y 1019510, que no las tienen a partir de 0,50. El centro 1014810 aporta más de 9 de cada 10 cuestionarios a estas valoraciones. Por el otro extremo, el porcentaje más bajo lo presenta 1020310, con menos de la mitad de los cuestionarios.

En valoraciones inferiores a 1,00 destacaremos los siguientes aspectos:

- Hombres: solo 2 centros presentan porcentajes distintos al de las valoraciones por debajo de 0,50: 1012110, que pasa a tener todos los cuestionarios valorados con menos de 1 y 1020310 que aporta 7 de cada 10. El menor porcentaje corresponde a 1005010, con la mitad de los cuestionarios, seguido de 1010410, que aporta 6 de cada 10.
- Mujeres: tras los 3 centros con todos los cuestionarios valorados por debajo de 0,50 encontramos a 1014810, que mantiene el porcentaje de estas valoraciones en las de menos de 1 (96,43%), y 1006710, que aporta 1,19 puntos porcentuales menos. La menor proporción corresponde a 1020310, con menos de 7 de cada 10 cuestionarios.

Como vemos, es necesario mejorar la valoración de la experiencia profesional en todos los centros de empleo, sobre todo en el caso de los hombres. Probablemente, habrá zonas geográficas, dentro del ámbito de cada centro, que precisen más medidas o algunas más costosas, pero esto correspondería al análisis por localidad y, en su caso, código postal.

En cuanto al factor formación, casi las tres cuartas partes de los cuestionarios han sido valorados con 0,00; casi 8 de cada 10 no llegan a 1 y el 85,77% obtiene menos de 4,00 (*Tabla 59*). A partir de esta puntuación ha sido valorado el otro 14,23% de cuestionarios.

Por centro de empleo, el mayor porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 se encuentra en 1003710, que aporta algo más de 9 de cada 10, seguido de 1005010 y 1020310, con más de 8 de cada 10. El menor porcentaje corresponde al centro 1019510, con la mitad de los cuestionarios, seguido de 1010410, que tiene 6 de cada 10.

En valoraciones inferiores a 1,00 los centros 1012110 y 1003710 aportan más de 9 de cada 10; el porcentaje más bajo lo presenta 1010410, con el 65,00%. En valoraciones por debajo de 4,00 el centro 1020310 aporta el porcentaje más alto, con un 94,20%; el más bajo corresponde a 1010410, con 7 cuestionarios de cada 10.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
CENTRO DE EMPLEO	0,00	>0,00-0,99	1,00-3,99	Desde 4,00
1003710	90,91	0,00	0,00	9,09
1005010	83,33	0,00	0,00	16,67
1006710	69,77	9,30	4,65	16,28
1010410	60,00	5,00	5,00	30,00
1012110	76,92	15,38	0,00	7,69
1014810	69,23	3,85	7,69	19,23
1019510	50,00	25,00	0,00	25,00
1020310	81,16	4,35	8,70	5,80

Tabla 59: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).

El análisis de este factor por sexo aporta la siguiente información:

- El 76,84% de cuestionarios presentados por hombres y el 71,54% por mujeres han sido valorados con 0,00. Los centros de empleo donde todos los cuestionarios han obtenido esta puntuación son:
  - Mujeres: 1003710 y 1005010.
  - Hombres: 1012110 y 1019510.
- El menor porcentaje de cuestionarios de hombres con valoración 0,00 se encuentra en el centro 1010410, que aporta 4 de cada 10, seguido de 1005010, con la mitad. En el caso de las mujeres, un tercio de los cuestionarios recogidos en 1019510 han sido valorados con 0,00, seguido por 1014810, que aportó algo menos de las dos terceras partes.
- En valoraciones inferiores a 1,00 los hombres aportan el 80,00% de los cuestionarios y las mujeres el 79,67%. En las que están por debajo de 4,00 las proporciones son 84,21% y 86,99%, respectivamente.
- Los centros 1010410 y 1005010 aportan 4 de cada 10 y la mitad de los cuestionarios, respectivamente, recogidos a hombres con valoraciones inferiores a 1,00 (el mismo porcentaje de los que aportan a 0,00). Los centros 1012110 y 1019510 tienen todos los cuestionarios en estas valoraciones, ya que, como dijimos, no pasaron de 0,00. Tras ellos, el porcentaje más alto se encuentra en 1020310, que presenta 9 de cada 10.
- En mujeres, los porcentajes más altos son los de los 2 centros que presentaban todos los suyos valorados con 0,00. Les sigue 1012110, con casi 9 de cada 10. La proporción más pequeña se encuentra en el centro 1019510, con dos terceras partes.
- Tras los centros que aportan todos sus cuestionarios a valoraciones inferiores, 1020310 presenta los porcentajes más altos con menos de 4,00 puntos, tanto en mujeres como en hombres. El centro 1005010 presenta el porcentaje más bajo en hombres, la mitad, y el 1019510 en mujeres, las dos terceras partes.
- El centro de empleo 1010410 aporta 6 de cada 10 cuestionarios de hombres a valoraciones a partir de 4,00 y 1005010 la mitad. En cuestionarios de mujeres,

1019510 aporta la tercera parte a estas valoraciones, 1014810 algo más de la quinta parte y 1010410 el 20,00%.

También en este factor se detectan grandes diferencias por centro de empleo y entre mujeres y hombres. E, igualmente, sería necesario estudiar los recursos formativos por zonas y analizar qué tipo de programaciones son necesarias, complementando la formación reglada con la complementaria y para el empleo.

Para completar el análisis, vamos a revisar las medias y medianas de los factores, comparadas con las provinciales (*Gráfico 77*). Respecto al factor situación del mercado laboral, observamos lo siguiente:

- La media y la mediana provincial del factor están muy próximas (0,2866 y 0,2710, respectivamente).
- La media más baja corresponde al centro 1014810, muy por debajo de la provincial. También quedan por debajo, aunque con menor diferencia, 1003710 y 1010410.
- Las medias de los centros 1005010 y 1012110 son las más altas, con bastante diferencia respecto a la provincial. Les sigue la media de 1019510.
- Las medianas de los centros 1003710 y 1014810 son las que quedan más a la izquierda, con una importante diferencia respecto al resto y a la mediana provincial del factor. Junto con la de estos 2 centros, la mediana de 1010410 también es menor que la provincial.
- Las medianas que se sitúan más a la derecha son las correspondientes a las valoraciones de los centros 1005010 y 1012110, seguidas por la de 1019510 (como en el caso de las medias). Las medianas de 1006710 y 1020310 se aproximan bastante, por la derecha, a la provincial.
- Por tanto, resulta evidente que los resultados de la valoración de este factor nos indica niveles muy diferentes, por lo que, en primer lugar, es necesario analizar todos los centros con el total de demandas para averiguar cuáles son las valoraciones exactas, y, en segundo lugar, analizar el mercado laboral donde se busca empleo y cómo se comporta: nosotros hemos utilizado los datos de la CA, pero cuanto más pequeño sea el ámbito geográfico al que nos refiramos, quizá menor sea el valor del factor debido al escaso número de ocupaciones en las que se oferta empleo.

La mediana provincial del factor experiencia profesional se sitúa en 0,00 y a su derecha quedan las de los centros 1005010 y, sobre todo, de 1020310. En lo que respecta a la media:

- Destaca la del centro 1020310 por ser la más alta, a mucha distancia de la provincial (0,3802). Tras ella, la de 1005010, también alejada de esta última.
- Las medias de 1010410 y 1012110 son más altas que la provincial, pero se encuentran más cerca.

- Por abajo, destacan las medias de 1013710, 1014810 y 1019510, que se acercan a 0,0000 (la mediana). También tiene la media más baja que la provincial el centro 1012110, aunque con menor diferencia.

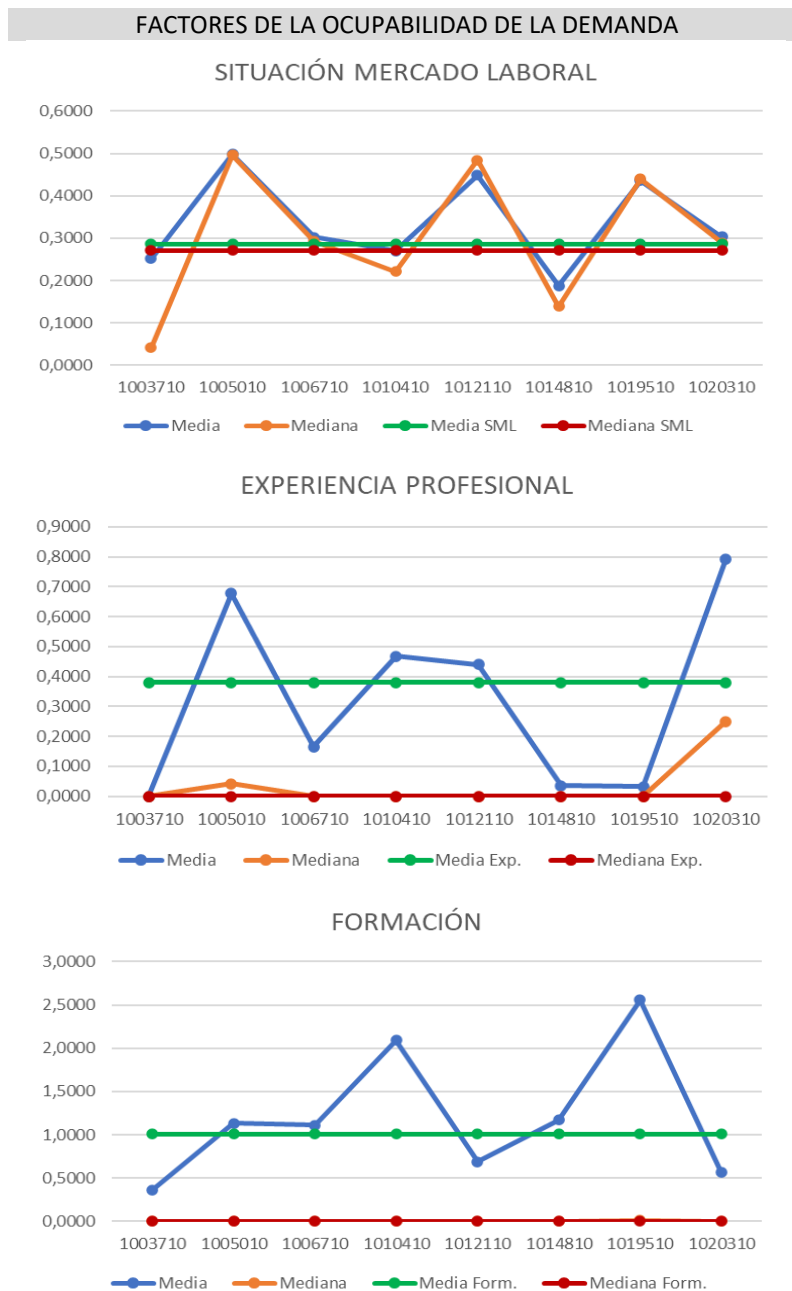


Gráfico 77: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por centro de empleo de Cáceres, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia).

La mejora de este factor de la ocupabilidad de la demanda también requeriría un análisis más profundo, pero con los datos que obtenemos en la valoración previa de la empleabilidad podemos afirmar que hay centros donde este factor requiere atención porque presenta resultados muy bajos, por debajo de la media provincial, y muy por debajo de otros centros.

La mediana del factor formación también se sitúa en 0,00 al igual que la de todos los centros de empleo. Respecto de las medias, solo las de 3 centros se sitúan por debajo de la provincial (1,0082): 1003710, que es la más baja, 1012110 y 1020310. El resto quedan por encima, aunque con matices:

- Las de los centros 1005010, 1006710 y 1014810 (1,1313; 1,1091 y 1,1703 respectivamente) se acercan bastante a la provincial.
- En el centro 1019510 se encuentran las demandas con mejor media en formación; la diferencia con la provincial es 1,5473.
- La media del centro 1010410 también supera la media ampliamente, en este caso 1,0830 más.

Por tanto, al igual que ocurre con los otros 2 factores, cada centro de empleo obtiene una valoración, que, en algunos casos, es muy distinta, lo que debe ser estudiado a la hora de diseñar y programar medidas formativas. Como venimos diciendo, es necesario complementar y coordinar el sistema reglado y el no reglado.

Si analizamos las medias de cada factor por sexo (*Gráfico 78*), también apreciamos diferencias significativas entre centros.

En el factor situación del mercado laboral observamos que solo en 2 centros los hombres obtienen medias más altas que las mujeres: 1012110 y 1019510, hallándose la diferencia mayor en el primero. En el caso de las mujeres, la mayor diferencia se encuentra en 1003710, seguido por 1010410 y 1005010.

El análisis se podría completar con un estudio pormenorizado, en el servicio de orientación profesional, de las demandas, comprobando si se adaptan al mercado laboral extremeño por la vía de solicitar empleo en las ocupaciones que probablemente se correspondan con algunas medidas de PAE, o en ocupaciones ofertadas por el sector privado en el mercado ordinario. No obstante, en este último caso, también suceder que las personas inscritas demanden empleo en profesiones comunes, en las que habitualmente han prestado o vienen prestando servicios, como las del sector hostelero, construcción o comercio. Con esto, se aumenta el número de candidaturas para ciertas profesiones, bajando la ratio por puesto ofertado y dificultando el acceso al mercado laboral, pero se quedan sin demandar determinadas ocupaciones para posibles ofertas que se presenten, incluso a nivel nacional.

En experiencia profesional, los datos son llamativos:

- Excepto para los centros 1005010, 1010410 y 1019510, los resultados son muy bajos.
- La media de 1003710, para ambos sexos, es 0,0000.
- En el caso de los hombres, también la media es 0,0000 para los centros 1014810 y 1019510.

- La diferencia a favor de los hombres en 1005010 es muy grande: la media es casi 29 veces mayor que la de las mujeres. También es mayor la media de los hombres en 1010410, aunque más pequeña: 0,0572 de diferencia.
- En el caso de las mujeres, la mayor diferencia se encuentra en 1012110: 0,4045.

Los valores en experiencia profesional son muy bajos y se presentan diferencias entre centros bastante grandes.

#### FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA: VALORACIÓN POR SEXO

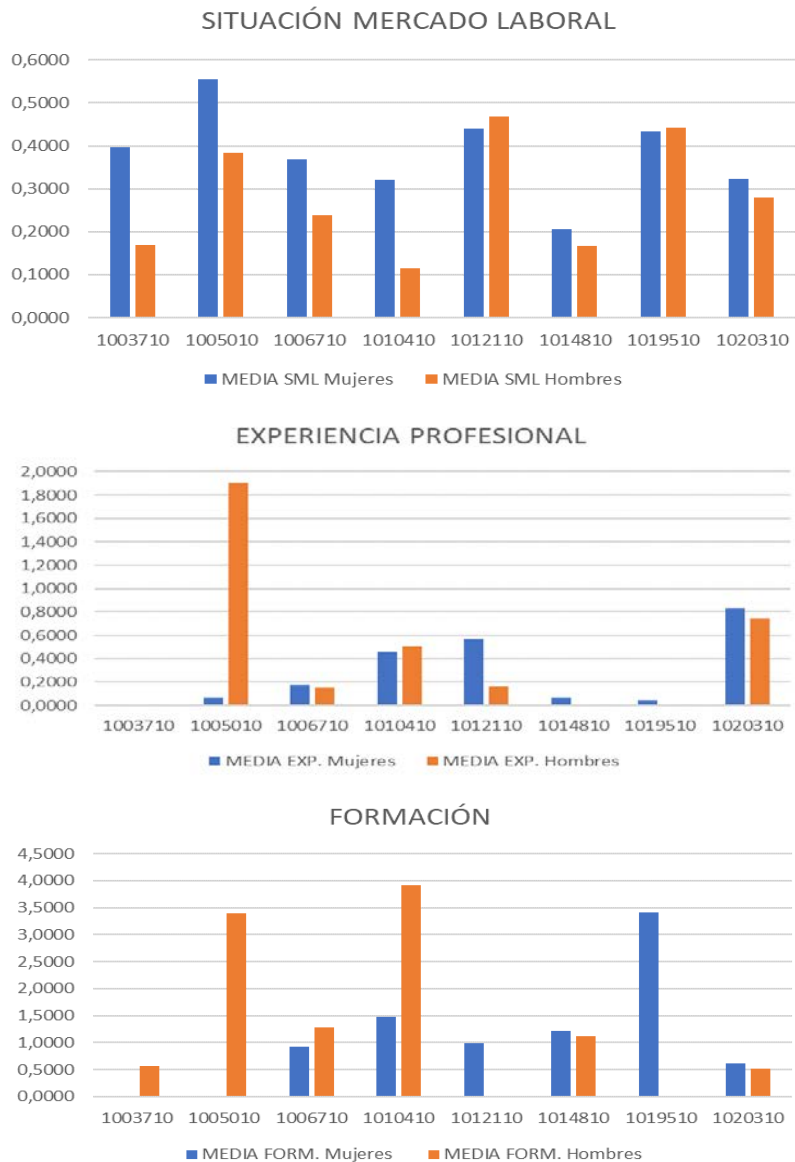


Gráfico 78: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por centro de empleo de Cáceres según sexo (elaboración propia).

Por tanto, como estamos viendo en la investigación, es necesario establecer medidas para mejorar la valoración de estos factores, pero partiendo de una actualización general de las demandas de empleo. Habrá centros donde las inscripciones se ajusten a un mercado laboral más pequeño, por lo que la búsqueda de trabajo se realiza para profesiones ofertadas habitualmente en programas de PAE. En parte, esto

se debe a un deficiente funcionamiento del servicio de orientación profesional, aunque es importante conocer la situación socioeconómica del ámbito geográfico a estudiar.

El factor formación también nos proporciona datos muy diversos. Los hombres tienen medias de valoración más altas en 1003710, 1005010, 1006710 y 1010410. Las mujeres obtienen una media de 0 en 1003710 y 1005010, los hombres en 1012110. Los valores más altos de las medias corresponden a los hombres de 1010410 (3,9216), a las mujeres de 1019510 (3,4073) y a los hombres de 1005010 (3,4000).

Observamos que, en general, la mayoría de los centros tiene medias bastante bajas en formación. Por tanto, las medidas para mejorar este factor de la ocupabilidad y, por tanto, la empleabilidad, se hacen imprescindibles. Además, como vemos, afecta de forma desigual a cada sexo.

#### **4.3.1.7.4.1.3 Comparativa Badajoz–Cáceres**

Utilizaremos el *Gráfico 79* para comparar las valoraciones de los 3 factores de la ocupabilidad de la demanda en Badajoz y Cáceres. Añadimos los datos de la valoración global (con las 2 provincias), para analizar posibles desviaciones. No obstante, lo primero que apreciamos es que las 3 curvas se parecen bastante. Destacan los bajos porcentajes de valoraciones en los tramos 0,00 y desde 1,00 que podrían interpretarse de 2 maneras:

- Las demandas de empleo se adaptan bien al mercado laboral extremeño, caracterizado por la gran influencia que tienen ciertas medidas de PAE en las colocaciones que se producen.
- Hay bastantes demandas de empleo cuyas ocupaciones de búsqueda no son ofertadas en el mercado laboral extremeño, lo que puede tratarse de un problema estructural derivado de las políticas económica y de empleo.

Habría que estudiar con más detalle la situación para llegar a una conclusión y poder adoptar las medidas (quizá económicas también) que mejoren la empleabilidad de las personas inscritas en el SEXPE para buscar trabajo.

No obstante, existen pequeñas diferencias: en valoraciones 0,00 Badajoz no aporta cuestionarios, Cáceres el 0,46% y en la valoración global hay un 0,13%; en valoraciones desde 1,00 Badajoz aporta el 0,76% de sus cuestionarios, Cáceres el 0,46% y en cómputo global encontramos el 0,67%.

El factor experiencia profesional presenta gráficas casi iguales para las 3 valoraciones, sobresaliendo 2 puntos en Cáceres: mayor porcentaje de valoraciones 0,00 y menor en el tramo >0,00-0,49. En ambos se aprecia una diferencia algo mayor que en el resto. Las curvas de Badajoz y la global prácticamente se superponen. En cualquier caso, hay que destacar el gran porcentaje de cuestionarios valorados con 0. Así pues, son necesarias medidas para mejorar la experiencia profesional de las personas que demandan empleo a través del SEXPE.



VALORACIONES DE LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA (%): COMPARATIVA BADAJOZ-CÁCERES

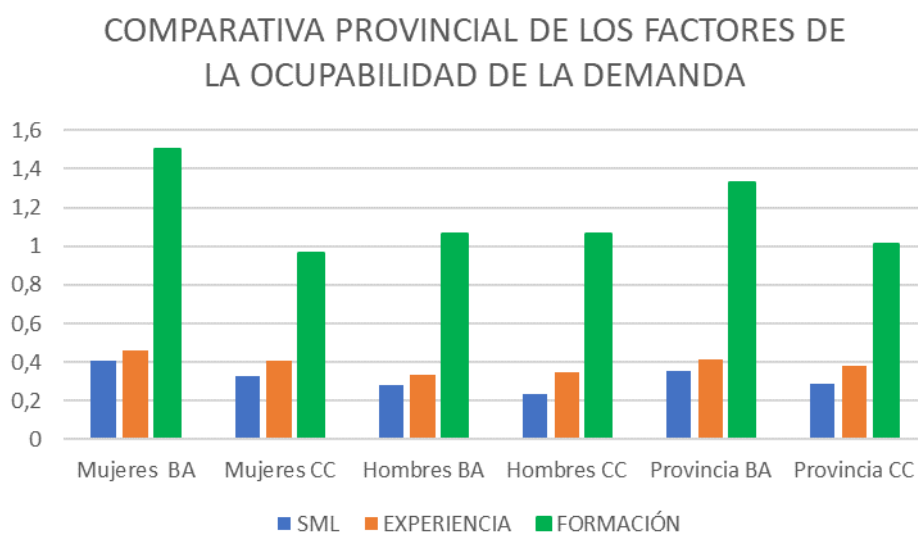


Gráfico 79: Factores de la ocupabilidad de la demanda: comparación entre Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

En la valoración del factor formación, las gráficas de Badajoz y global son muy similares, pero la de Cáceres se desvía un poco más: mayor porcentaje de valoraciones 0,00; menos desde más de 0,00 hasta 3,99 y acercamiento a las otras 2 curvas en las valoraciones desde 4,00. Por tanto, en este caso se ve claramente que Cáceres necesita más medidas para mejorar la formación de los demandantes de empleo que Badajoz.

Para completar la comparativa, vamos a estudiar ahora las medias de las valoraciones por sexo, incluyendo las de cada factor y las provinciales (Gráfico 80).

Las valoraciones para mujeres tienen medias superiores en Badajoz para los 3 factores, con diferencias sustanciales, sobre todo en formación; en las valoraciones para hombres, Cáceres tiene una media más alta en experiencia profesional y Badajoz en los otros 2 factores, la mayor diferencia radica en la situación del mercado laboral y es escasa en los otros 2 factores.



*Gráfico 80: Factores de la ocupabilidad de la demanda: comparación entre la media de las valoraciones de Badajoz y Cáceres, por factor y provincia según sexo (elaboración propia).*

La diferencia en las medias para mujeres y hombres es más alta en Badajoz que en Cáceres, sobre todo en el factor formación de Badajoz; los hombres de Cáceres tienen mejor media en este factor que las mujeres de esa provincia. Teniendo en cuenta las medias provinciales, comprobamos que son superadas por la de las mujeres de Badajoz, con la mayor diferencia en formación; sin embargo, la media de este factor en la provincia de Cáceres solo queda por encima de la de las mujeres de Cáceres. Las medias provinciales de Badajoz son más altas que las de Cáceres.

Con estos datos, podemos concluir que los colectivos preferentes para diseñar medidas que mejoren la ocupabilidad son: los hombres de ambas provincias en situación del mercado laboral y experiencia profesional, las mujeres de Cáceres en formación. Además, quizá las medidas destinadas a Cáceres deberían ser más numerosas o intensas que las dirigidas a demandas de la provincia de Badajoz.

No obstante, hay que tener en cuenta que la mejora de la ocupabilidad requiere intervenciones en los 3 factores en ambas provincias, porque las valoraciones obtenidas son bajas, en general. Por tanto, deberían diseñarse medidas genéricas, dirigidas a todos los demandantes, partiendo de los diagnósticos individualizados realizados en el servicio de orientación profesional, y otras específicas para los colectivos que precisen mayor intervención.

#### 4.3.1.7.4.2 Localidad

En este caso, para obtener resultados más fiables, vamos a trabajar con los datos de aquellas localidades que han aportado más de 10 cuestionarios en hombres y en mujeres, es decir, más de 20 en total<sup>413</sup>.

Por la provincia de Badajoz, estos centros serían: 06015 (Badajoz), 06070 (Jerez de los Caballeros) y 06095 (Olivenza). Por la de Cáceres: 10148 (Plasencia) y 10203 (Valencia de Alcántara).

En 06015 se recogieron 281 cuestionarios: 165 de mujeres y 116 de hombres; en 06070, 27: 15 de mujeres y 12 de hombres; en 06095, 45: 28 de mujeres y 17 de hombres.

En 10148 se recogieron 26 cuestionarios: 13 de mujeres y 13 de hombres; en 10203, 44: 25 de mujeres y 19 de hombres.

No obstante, cuando sea necesario, para las medias y medianas facilitaremos los datos referidos a todas las localidades.

Los porcentajes de valoraciones por tramos se ofrecieron en la *Tabla 52*, al inicio del epígrafe, donde se indicó asimismo el total de cuestionarios por factor y provincia.

##### 4.3.1.7.4.2.1 Provincia de Badajoz

Como se puede apreciar en la *Tabla 60*, en ninguna de las 3 localidades analizadas se recogieron cuestionarios valorados con 0,00; en 06070, casi 9 de cada 10 no alcanzaron la valoración 0,50; mientras, en 06015 fueron poco más de 7 de cada 10 y en 06095 el 64,44%.

Sin embargo, cuando calculamos los porcentajes de las valoraciones inferiores a 1,00 comprobamos que 06095 pasa a ser la que tiene el más alto, con ningún cuestionario valorado a partir de 1,00; le sigue 06015, con el 99,64% y 06070, con el 96,30%.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)					
LOCALIDAD	0,00	>0,00- 0,19	0,20- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
06015	0,00	26,33	44,48	28,83	0,36
06070	0,00	48,15	40,74	7,41	3,70
06095	0,00	26,67	37,78	35,56	0,00

*Tabla 60: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).*

<sup>413</sup> En el Anexo VIII, la relación de códigos de localidad; en el Anexo X, relación del número de cuestionarios valorados en ocupabilidad de la demanda para cada localidad que aportó a la investigación.

Por sexo, las mujeres de 06095 aportan el menor porcentaje de valoraciones inferiores a 0,50 con algo más de la mitad, de 06015 tenemos más de 6 de cada 10 y en 06070 se llega al 86,67%. Los hombres, para estos tramos de valoración, siguen el mismo orden, pero con porcentajes bastante más altos: 82,35%, 82,76% y 91,67% respectivamente.

En valoraciones inferiores a 1,00 solamente quedan por debajo del total las localidades 06070 (93,33%) y 06015 (99,39%).

Parece que las mujeres obtienen mejores valores que los hombres en este factor de la ocupabilidad, y que 06070 es la localidad con mayor puntuación.

Las 3 localidades tienen porcentajes bastante altos de valoraciones 0,00 en el factor experiencia profesional (*Tabla 61*), destacando 06070, con casi las tres cuartas partes de sus cuestionarios. La proporción de valoraciones inferiores a 0,50 es muy similar: el 80,78% en 06015, el 84,44% en 06095 y el 85,19% en 06070.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
LOCALIDAD	0,00	>0,00- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
06015	64,06	16,73	6,41	12,81
06070	74,07	11,11	3,70	11,11
06095	71,11	13,33	4,44	11,11

*Tabla 61: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).*

En valoraciones inferiores a 1,00 los porcentajes aún se igualan más: el 87,19% en 06015 y el 88,89% en las otras 2 localidades.

Por sexo, las mujeres parecen obtener mejores resultados que los hombres en valoraciones hasta 0,49: el porcentaje más bajo corresponde a las de 06015, que aportan poco más de las tres cuartas partes de cuestionarios. Continuando con los cuestionarios correspondientes a mujeres, alrededor de 1,60 puntos porcentuales más presenta 06095 y el porcentaje más alto es el de 06070, con un 86,67%.

El porcentaje más bajo en valoraciones hasta 0,49 de cuestionarios recogidos a hombres corresponde a la localidad 06070, el 83,33%, 06015 ha aportado el 86,21% y 06095 el 94,12%. Tanto 06070 como 06095 no presentan cuestionarios en el tramo >0,50-0,99; por lo que los porcentajes en valoraciones inferiores a 1,00 son los mismos que para menos de 0,50. En estas valoraciones, 06015 sube al 89,66%.

En el caso de las mujeres, 06015 y 06095 quedan casi a la par, con unas décimas de ventaja para la primera: 85,45% frente a 85,71%, respectivamente; 06070 aporta el 93,33% de cuestionarios.

Por tanto, en este factor parece que también las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres, pero la localidad con mejor puntuación puede ser 06015.

En cuanto al factor formación, también se observa una elevada proporción de valoraciones 0,00: el porcentaje más bajo corresponde a 06070, con el 48,15%; el más alto a 06095, con las dos terceras partes (*Tabla 62*). La localidad 06015 aporta menos de 6 de cada 10 cuestionarios.

En valoraciones inferiores a 1,00 06070 aporta las dos terceras partes de sus cuestionarios, 06015 más de 7 de cada 10 y 06095 las tres cuartas partes.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,99	1,00-3,99	Desde 4,00
06015	58,72	13,17	11,74	16,37
06070	48,15	18,52	22,22	11,11
06095	66,67	8,89	15,56	8,89

*Tabla 62: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).*

Más de 9 de cada 10 cuestionarios de 06095 no alcanzan los 4,00 puntos; menos de 9 de cada 10 de los aportados por 06070, y el porcentaje más bajo corresponde a 06015, el 83,63%.

Por sexo, tanto mujeres como hombres de la localidad 06070 aportan las dos terceras partes de sus cuestionarios a valoraciones inferiores a 1,00; mientras las otras 2 tienen porcentajes más altos, pero se quedan bastante cerca: en mujeres, 06095 el 67,86% y 06015 el 68,48%; en hombres, los porcentajes son más altos: 06015 el 76,72% y 06095 el 88,24%.

En valoraciones inferiores a 4,00 de mujeres, el porcentaje más bajo corresponde a 06015, que aporta algo más de 8 de cada 10 cuestionarios, 06095 el 85,71% y 06070 el 86,67%. En el caso de los hombres, también 06015 presenta el porcentaje más bajo, con un 87,93%, 06070 aporta el 91,67% y 06095 no tiene ningún cuestionario que alcance 4.

Con todos estos datos, podemos decir que 06015 es la localidad con más puntuación en el factor formación, en ambos sexos; en general, las mujeres puntúan más que los hombres.

Para comprobar cómo se comportan estas distribuciones de valoraciones, vamos a utilizar las medias y las medianas (*Gráfico 81*). En situación del mercado laboral, la media más alta corresponde a 06095, le sigue 06015 y la más baja es la de 06070, con diferencia. Comparada con la media provincial para este factor (0,3565), la de esta localidad es bastante más baja. Las de 06015 y 06095 quedan un poquito por encima.

## FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA



Gráfico 81: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por localidades de Badajoz, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia).

Las medianas de estas 2 localidades se sitúan a la derecha de la provincial (0,3185), mientras la de 06070 se sitúa muy a la izquierda.

En el factor experiencia profesional, las medias de las 3 localidades son inferiores a la provincial (0,4118), y la de 06070 es muy baja; la media de 06095 es la que está más cerca de la provincial. La mediana se sitúa en 0,00.

Sin embargo, en el factor formación, la media de la localidad 06070 es casi igual a la provincial (1,3315), aunque queda por debajo; la siguiente más alta es la de 06095 y la más baja corresponde a 06015. La mediana también se sitúa en 0,00.

Según estos resultados, las demandas de 06070 son las que peor se adaptan al mercado laboral extremeño, mientras las de 06095 y 06015 lo hacen algo mejor que la media de la provincia. Por ello, de las 3 localidades, habría que adoptar medidas más numerosas o intensas en 06070 para mejorar el factor situación del mercado laboral. No obstante, como venimos diciendo, previamente habría que actualizar los datos de las inscripciones, y también estudiar a qué se debe esa desviación tan grande de la media. Quizá el mercado laboral de la zona requiere profesiones que no son las más numerosas en las colocaciones a nivel de CA, por lo que quienes demandan empleo lo hacen atendiendo más al mercado laboral local.

En cuanto a la experiencia profesional, se aprecia claramente la necesidad de adoptar medidas en las 3 localidades, aunque, de nuevo, en mayor número o con más intensidad en 06070.

La necesidad de formación en las demandas de 06095 también resulta muy clara. Aunque, dado que las 3 localidades presentan medias más bajas que la provincial, habría que estudiar cuáles son las necesidades formativas concretas de cada una de ellas.

Como venimos repitiendo, es necesario complementar la formación reglada y la no reglada, ya que, probablemente, en 06095 haga falta subir el nivel de la primera. También se requerirá una formación para el empleo más acorde con las necesidades del mercado laboral, tanto a nivel local como provincial y autonómico, que es del que estamos tomando los datos.

Si analizamos los resultados por sexo (*Gráfico 82*), observamos algunas diferencias significativas:

- Situación del mercado laboral: las medias de las valoraciones para mujeres son superiores a las de los hombres, en las 3 localidades. La media más alta en mujeres corresponde a 06095, en hombres a 06015.
- Experiencia profesional: la media de las valoraciones para mujeres de la localidad 06070 es inferior a la de los hombres. En las otras 2, la media de ellas es muy superior a la de ellos. La media más alta para mujeres corresponde a 06095, en hombres a 06015.
- Formación: en las localidades 06015 y 06095, las medias de ellas son más altas que las de ellos, mientras en 06070 sucede lo contrario. La mayor diferencia se observa en 06095.

Por tanto, habría que diseñar medidas para:

- Mejorar los factores situación del mercado laboral y, sobre todo, experiencia profesional en hombres. Asimismo, son necesarias medidas de formación para las mujeres de 06095.
- La localidad 06070 requiere medidas para aumentar el valor del factor experiencia profesional en mujeres, específicamente.

- Los hombres de 06015 requieren más medidas de formación que las mujeres de esta localidad.

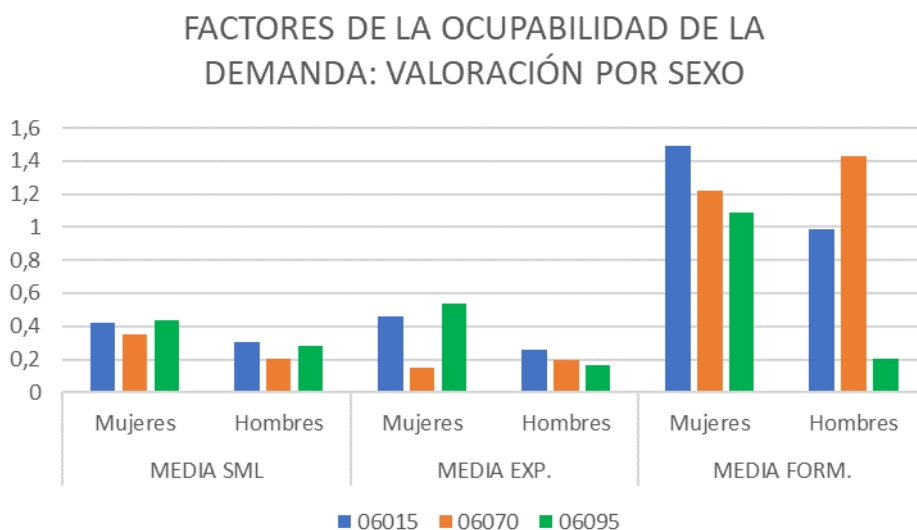


Gráfico 82: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por localidades de Badajoz según sexo (elaboración propia).

Todo ello demanda un análisis previo en el servicio de orientación profesional, partiendo de los datos que aporta la valoración previa de la empleabilidad.

#### 4.3.1.7.4.2.2 Provincia de Cáceres

En el factor situación del mercado laboral, los 2 centros de empleo analizados no aportan ningún cuestionario valorado en 0,00 pero tampoco con 1,00 o más (Tabla 63). Mientras el porcentaje de valoraciones hasta 0,19 en 10148 es mucho más elevado que en 10203, casi 7 de cada 10 frente a menos de 3 de cada 10, el de valoraciones inferiores a 0,50 se comporta al contrario: más de 9 de cada 10 en 10148 frente al 86,36% en 10203.

LOCALIDAD	VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)				
	0,00	>0,00-0,19	0,20-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00
10148	0,00	69,23	23,08	7,69	0,00
10203	0,00	29,54	56,82	13,64	0,00

Tabla 63: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).

Por sexo, las mujeres y los hombres de 10148 presentan el mismo porcentaje en valoraciones inferiores a 0,50: 92,31%; en 10203, las mujeres aportan el 84,00% y los hombres el 89,47%.

La mayor proporción de cuestionarios valorados en el tramo 0,50-0,99 corresponde a las mujeres de 10203 (16,00%), seguidas de los hombres de esta localidad (10,53%); mujeres y hombres de 10148 aportan el 7,69%.



En el factor experiencia profesional vemos una gran diferencia en valoraciones 0,00: más de 9 de cada 10 cuestionarios presentados en 10148, menos de 4 de cada 10 de los correspondientes a 10203 (*Tabla 64*).

La localidad 10148 no presenta ningún cuestionario valorado a partir de 0,50; 10203 aporta la mitad de los suyos. En valoraciones inferiores a 1,00 el porcentaje asciende hasta el 65,91%. Más de la tercera parte puntuaron a partir de 1,00.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
LOCALIDAD	0,00	>0,00- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
10148	92,31	7,69	0,00	0,00
10203	38,64	11,36	15,91	34,09

*Tabla 64: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).*

En este caso, la valoración en experiencia profesional de los cuestionarios presentados en 10203 es muy superior a la de 10148.

Por sexo, destaca el hecho de que todos los cuestionarios presentados por hombres en 10148 han sido valorados con 0,00 (13 cuestionarios). Esto podría tener, al menos, 3 tipos de explicaciones:

- Las nuevas inscripciones correspondían a personas sin experiencia profesional.
- La experiencia acreditada por las personas que se inscribieron cuando se ofreció el cuestionario era anterior a los 7 años que se han tenido en cuenta.
- Las demandas no están actualizadas, sobre todo si se trata de personas que trabajan casi todos los meses algún período.

Por su parte, las mujeres presentan un 84,62% de cuestionarios valorados con 0,00 y un 15,38% en el tramo >0,00-0,49. Uniendo los datos de mujeres y hombres, se aprecia una carencia bastante importante de experiencia en las demandas inscritas en 10148.

En 10203, 4 de cada 10 cuestionarios de mujeres se valoraron con 0,00 por el 36,84% de hombres; en valoraciones inferiores a 0,50 hay mayor proporción de hombres (más de la mitad de los cuestionarios) que de mujeres (48,00%), diferencia que se da la vuelta cuando observamos las inferiores a 1,00: 68,00% en mujeres y 63,16% en hombres. Así pues, casi la tercera parte de los cuestionarios que presentaron mujeres y el 36,84% de los presentados por hombres obtienen valoraciones a partir de 1,00.

En este caso, no está clara por cuál de los 2 sexos se decanta la diferencia.

El factor formación también tiene porcentajes muy altos de valoraciones 0,00; aunque la proporción en 10148 no llega a las tres cuartas partes y en 10203 las sobrepasa (*Tabla 65*).

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
LOCALIDAD	0,00	>0,00- 0,99	1,00- 3,99	Desde 4,00
10148	73,08	0,00	7,69	19,23
10203	77,27	4,55	11,36	6,82

Tabla 65: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).

En valoraciones inferiores a 1,00 para cuestionarios de mujeres, la localidad 10203 aporta 8 de cada 10 cuestionarios, mientras 10148 presenta un 76,92%; en los de hombres la diferencia es mayor: el 69,23% en 10148 y el 84,21% en 10203. Es decir, en la localidad 10148 hay menos proporción de valoraciones inferiores a 1,00 que en 10203. Igual comportamiento se observa en las inferiores a 4,00 donde el menor porcentaje corresponde a los hombres y mujeres de 10148 (76,92% y 84,62%, respectivamente); la proporción de cuestionarios presentados por hombres de 10203 no llega a los 9 de cada 10, por el 96,00% de mujeres.

Con estos datos podemos afirmar que la localidad 10148 presenta demandas de empleo con más formación que 10203.

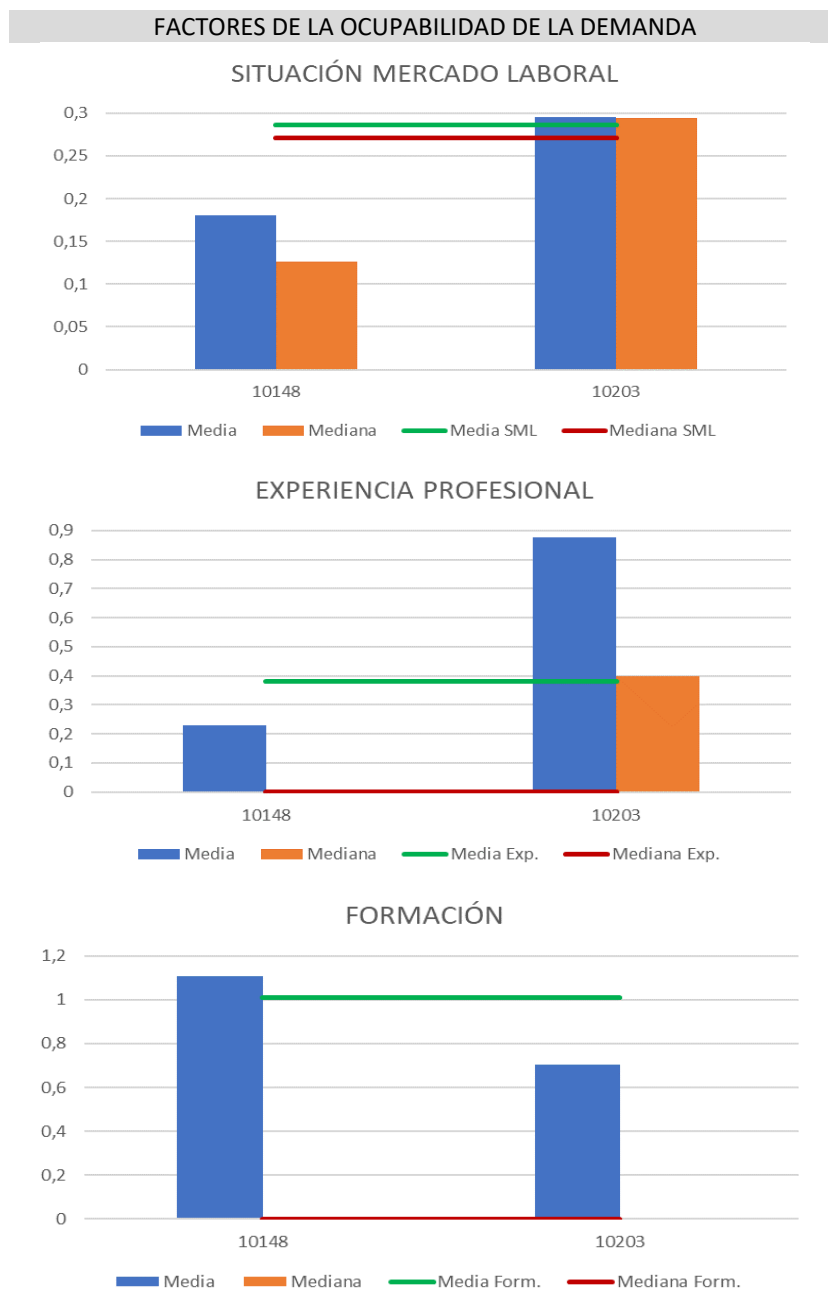
Para comparar las valoraciones totales, vamos a estudiar las medias y medianas de ambos centros, comparándolas con las provinciales de cada factor (*Gráfico 83*).

En situación del mercado laboral observamos que la media de 10148 es mucho más baja que la provincial (0,2866), con una diferencia de 0,1058. Sin embargo, la de 10203 es algo superior. Por tanto, las demandas de empleo de esta segunda localidad están mejor adaptadas al mercado laboral que las de 10148, con mucha diferencia.

Ya hemos dicho que esto puede deberse a varios factores, como el tipo de demanda que se da en el mercado laboral local o la adaptación de las inscripciones a las ocupaciones que se esperan ofrecer con medidas de PAE. En cualquier caso, como venimos repitiendo, sería necesaria una revisión general de las demandas de empleo para actualizar los datos.

La mediana de 10148 se sitúa a la izquierda de la provincial (0,2710) y la de 10203 a la derecha.

En el factor experiencia profesional se observa algo parecido, aunque la diferencia entre la media que obtiene 10148 y la provincial (0,3802) es menor; por su parte, la media de 10203 es más del doble que la provincial. Por tanto, también en este factor las demandas de 10203 obtienen más puntuación que las de 10148, con lo que podemos afirmar que, en los que respecta a estos 2 factores, están mejor preparadas para la búsqueda de empleo.



*Gráfico 83: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por localidades de Cáceres, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia).*

Pero esto tiene muchos matices: tipo de adaptación a los distintos mercados laborales según el ámbito geográfico y clase de experiencia profesional acreditada, por las profesiones demandadas, que pueden ser las que se suelen ofrecer en programas de PAE.

Las medianas se sitúan en 0,00 tanto la de las 2 localidades como la provincial.

En el factor formación, la media más alta es la de 10148, que supera la provincial (1,0820), mientras la de 10203 queda a 0,3026 por debajo.

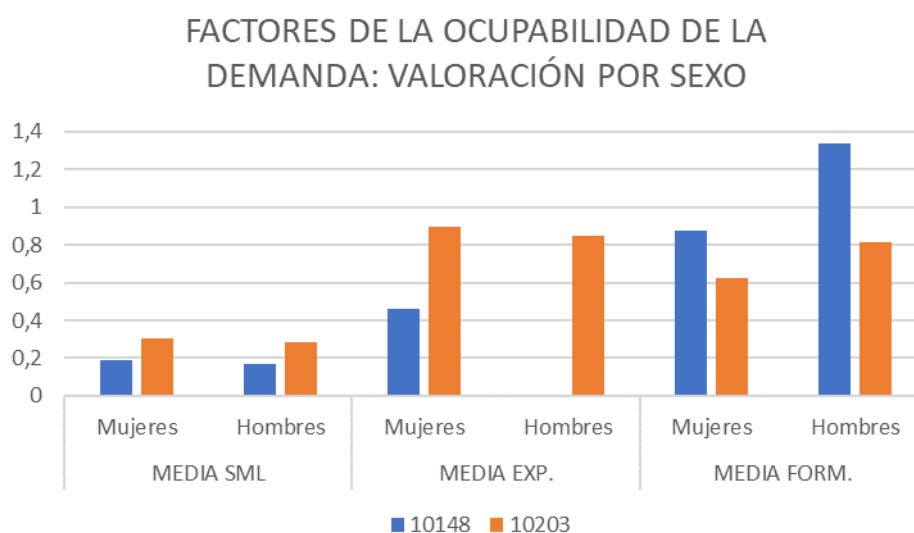
Las medianas, al igual que ocurre en experiencia profesional, se sitúan en 0,00.

La evidencia es que las demandas de 10148 presentan un dato de formación más elevado que las de 10203. Por tanto, la ocupabilidad que obtiene esta localidad está reforzada en situación del mercado laboral y en experiencia profesional, pero presenta carencias en materia de formación; la ocupabilidad de 10148 está reforzada en formación, pero presenta debilidades en situación del mercado laboral y experiencia profesional.

De esta comparación, se puede extraer la conclusión de que las medidas diseñadas para una y otra localidad deberían servir para mejorar los factores en los que presentan carencias. No obstante, con los datos de todas las demandas en todas las localidades podríamos comprobar si la distancia con la media es más o menos alta, para así afinar más a quién dirigir determinadas medidas, o cuáles deberían ser las generales, que afecten a la mayoría de las localidades.

Para profundizar en el análisis, vamos a estudiar los datos por sexo (*Gráfico 84*). Los resultados que obtenemos son:

- Situación del mercado laboral:
  - La media de las valoraciones para mujeres es mayor que la de hombres, en ambas localidades.
  - Las medias de 10203 son más altas que las de 10148.
  - La diferencia entre las medias de las valoraciones para mujeres y para hombres es mayor en 10148.



*Gráfico 84: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por localidades de Cáceres según sexo (elaboración propia).*

- Experiencia profesional:
  - Como en el factor anterior, las medias de las valoraciones para mujeres son más altas que las de los hombres, en ambas localidades.
  - La media de las valoraciones para hombres de 10148 es 0,0000.

- Las medias de 10203 son más altas que las de 10148.
  - La mayor diferencia entre las medias para mujeres y para hombres se encuentra en 10148, con mucha diferencia.
- Formación:
- Las medias de las valoraciones para mujeres son más bajas que para los hombres, en ambas localidades.
  - Las medias de 10148 son más altas que las de 10203.
  - La mayor diferencia entre las medias para mujeres y para hombres se encuentra en 10148.

Estos datos podrían servir para diseñar medidas de PAE específicas por sexo, como, por ejemplo, reforzar medidas en situación del mercado laboral y experiencia profesional en demandas de empleo correspondientes a hombres, medidas más específicas en experiencia profesional para hombres en 10203 o reforzar la formación en 10148, sobre todo para hombres. Se trata de medidas que ya avanzamos anteriormente.

#### 4.3.1.7.4.2.3 Localidad de Badajoz

En total, contamos con 280 cuestionarios recogidos en 15 códigos postales (*Tabla 66*). No hay ningún cuestionario valorado con 0,00 en el factor situación del mercado laboral, pero sí en los otros 2: más de 6 de cada 10 en experiencia profesional y menos de 6 de cada 10 en formación. Por factor, el resto de las valoraciones se distribuye de la siguiente manera:

CUESTIONARIOS VALORADOS EN LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD: LOCALIDAD BADAJOZ					
SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL					
0,00	>0,00-0,19	0,20-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00	Total
0	73	125	81	1	280
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
0,00	>0,00-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00	Total	
	179	47	18	36	280
FORMACIÓN					
0,00	>0,00-0,99	1,00-3,99	Desde 4,00	Total	
	165	37	32	46	280
PORCENTAJES					
SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL					
0,00	>0,00-0,19	0,20-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00	Total
0,00	26,07	44,64	28,93	0,36	100,00
EXPERIENCIA PROFESIONAL					
0,00	>0,00-0,49	0,50-0,99	Desde 1,00	Total	
	63,93	16,78	6,43	12,86	100,00
FORMACIÓN					
0,00	>0,00-0,99	1,00-3,99	Desde 4,00	Total	
	58,93	13,21	11,43	16,43	100,00

Tabla 66: Factores de la ocupabilidad de la demanda: número y porcentaje de cuestionarios valorados por tramos de puntuación en la localidad de Badajoz (elaboración propia).

- Situación del mercado laboral: 7 de cada 10 cuestionarios se han valorado con menos de 0,50; casi el 100,00% no ha llegado a 1,00.
- Experiencia profesional: 8 de cada 10 cuestionarios se ha valorado con menos de 0,50; el 87,14% no ha alcanzado 1,00.
- Formación: un poco más de 7 de cada 10 cuestionarios han sido valorados con menos de 1,00; más de 8 de cada 10 con menos de 4,00.

Podemos comprobar que las demandas de empleo de la localidad de Badajoz no se adaptan del todo bien al mercado laboral extremeño, aunque ninguna no se adapta en absoluto. Habría que analizar el mercado laboral local, para verificar si las demandas no se ajustan a él o es un problema a nivel de CA, es decir, porque tenemos en cuenta un mercado más amplio.

Dado que bastante más de la mitad de los cuestionarios han sido valorados con 0,00 en el factor experiencia profesional, creemos que resulta evidente la necesidad de programas que mejoren este componente de la ocupabilidad, aunque, como venimos repitiendo, antes habría que actualizar los datos de las demandas de empleo.

De la misma manera, el factor formación debería ser reforzado, tanto por el alto porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 como por las pocas valoraciones a partir de 4,00.

Un análisis con más profundidad requiere un número de cuestionarios por código postal que nos asegure fiabilidad; por ello, vamos a fijarnos en aquellos que han aportado 10 o más, en total: 06003 y 06006 al 06011.

En cuanto al factor situación del mercado laboral, la *Tabla 67* nos indica que el único código que aporta 1 cuestionario valorado a partir de 1,00 es 06010. En valoraciones inferiores a 0,50 el código 06011 presenta el menor porcentaje de cuestionarios, algo más de 6 de cada 10, mientras la proporción del 06006 supera los 9 de cada 10. Por mayor porcentaje, le sigue 06010, pero a mucha distancia, el 73,85%. Por su parte, 06003 y 06009 aportan las dos terceras partes, el 06008 un 68,33%. Por tanto, los cuestionarios del código 06006 parecen ser los peor valorados.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL (%)					
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00- 0,19	0,20- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
06003	0,00	22,22	44,45	33,33	0,00
06006	0,00	41,67	50,00	8,33	0,00
06007	0,00	9,09	63,64	27,27	0,00
06008	0,00	20,00	48,33	31,67	0,00
06009	0,00	20,00	46,25	33,75	0,00
06010	0,00	32,31	41,54	24,61	1,54
06011	0,00	31,25	31,25	37,50	0,00

*Tabla 67: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por códigos postales de la localidad de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).*

Por sexo, contamos con 151 cuestionarios de mujeres y 111 de hombres en los códigos postales analizados, distribuidos, por tramos de puntuación, de la siguiente manera:

	0,00	>0,00- 0,19	0,20- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
Mujeres:	0,00	19,87	41,06	38,41	0,66
Hombres:	0,00	30,63	51,35	18,02	0,00

Como vemos, mientras en valoraciones por debajo de 0,50 las mujeres aportan 6 de cada 10 cuestionarios, los hombres presentan más de 8 de cada 10. Ellas son las únicas que aportan 1 cuestionario valorado a partir de 1,00. Desde este punto de vista, parece que los cuestionarios de mujeres puntúan más que los de hombres.

Por código postal, el porcentaje más bajo en mujeres corresponde al 06003, que aporta la mitad en valoraciones inferiores a 0,50; 06009, 06010 y 06011 se acercan a una proporción de 6 de cada 10 cuestionarios, 06008 más de 6 de cada 10, 06007 más de 7 de cada 10; el porcentaje mayor lo aporta el 06006, casi 9 de cada 10 cuestionarios.

Por su parte, las valoraciones con menos de 0,50 de cuestionarios presentados por hombres alcanzan el 100,00% en los códigos 06003 y 06006, seguidos por el 06010, con un 87,88%, y el 06009, con un 82,76%. La proporción más baja corresponde al código 06011, que aporta las dos terceras partes, seguido por 06007 y 06008, con las tres cuartas partes y algo menos, respectivamente.

Podemos afirmar que las demandas de empleo hechas por mujeres de la localidad de Badajoz se adaptan mejor al mercado laboral extremeño que las de los hombres.

Las valoraciones del factor experiencia profesional contienen diversos porcentajes de cuestionarios que han puntuado 0 (*Tabla 68*): desde el 41,67% del código 06006 hasta el 70,00% del 06008.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD EXPERIENCIA PROFESIONAL (%)				
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
06003	66,67	16,67	0,00	16,67
06006	41,67	41,67	8,33	8,33
06007	45,45	36,36	0,00	18,18
06008	70,00	10,00	5,00	15,00
06009	63,75	17,50	6,25	12,50
06010	67,69	13,85	7,69	10,77
06011	62,50	25,00	0,00	12,50

*Tabla 68: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por códigos postales de la localidad de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).*

Los porcentajes sobre el total de cuestionarios, correspondientes a los códigos que estamos analizando, son los siguientes:

	0,00	>0,00- 0,49	0,50- 0,99	Desde 1,00
Mujeres	57,62	19,87	7,28	15,23
Hombres	73,87	13,51	2,70	9,91

Como vemos, el porcentaje de valoraciones 0,00 es bastante más bajo en el caso de las mujeres que en el de los hombres; también es menor la proporción de cuestionarios valorados con menos de 0,50: algo más de las tres cuartas partes de los cuestionarios presentados por ellas, el 87,39% de los presentados por hombres. El 84,77% de los cuestionarios valorados a mujeres no alcanza el 1,00 por 9 de cada 10 cuestionarios de hombres. La diferencia entre mujeres y hombres en valoraciones a partir de 1,00 es notable.

Por tanto, parece que las mujeres que demandan empleo en el SEXPE puntúan más en experiencia profesional que los hombres. Ya hemos visto que esto puede deberse, en parte, a que los datos están desactualizados, pero también a que las profesiones demandadas por las mujeres se ajustan más a determinados programas de PAE.

Por código postal, el 06008 presenta el porcentaje de cuestionarios más bajo en valoraciones inferiores a 0,50: 8 de cada 10. Alrededor del 81,00% aportan los códigos 06007, 06009 y 06010; el 83,33% los códigos 06003 y 06006 y el 87,50% el 06011.

En valoraciones inferiores a 1,00 los códigos 06003, 06007 y 06011 tienen el mismo porcentaje que para los tramos anteriores; el 06006 aporta más de 9 de cada 10 cuestionarios y el resto supera ampliamente el 80,00%. Cuando analizamos las valoraciones a partir de 1,00 observamos que el código postal 06007 presenta el mayor porcentaje, con un 18,18%, seguido por el 16,67% del 06003. La proporción más pequeña corresponde al código 06006, un 8,33%.

De esta manera, se puede observar que existen diferencias sustanciales entre códigos postales respecto al factor experiencia profesional, que deberían ser estudiadas con detenimiento para averiguar de dónde provienen, y programar medidas apropiadas que mejoren este factor de la ocupabilidad.

Según el análisis por sexo, el código postal 06010 presenta el porcentaje más bajo de valoraciones por debajo de 0,50 para mujeres: la proporción no llega a 7 de cada 10 cuestionarios. Los códigos 06007 y 06011 tienen el porcentaje más alto, un 85,71%. En el caso de los hombres, los cuestionarios de los códigos 06003 y 06006 no consiguen 0,50 de valoración; el porcentaje más bajo corresponde al 06007, con las tres cuartas partes de los cuestionarios en esas valoraciones.



La proporción más pequeña de cuestionarios entregados por mujeres valorados con menos de 1,00 se encuentra en el código 06003: las tres cuartas partes. La más alta, en el 06008, con más de 9 de cada 10. El porcentaje en el código 06010 queda por debajo del 80,00%; el resto de los códigos supera ampliamente este límite.

En el caso de las valoraciones inferiores a 1,00 obtenidas por cuestionarios de hombres, los códigos 06003 y 06006, como ya hemos indicado, no llegaron a 0,50; el código 06007 se queda en las tres cuartas partes y el 06008 en el 77,78%; los códigos 06009 y 06011 superan ampliamente el 80,00% y el 06010 aporta más de 9 de cada 10 cuestionarios a estos tramos de valoración.

La cuarta parte de los cuestionarios correspondientes a mujeres recogidos en el código 06003 consiguen puntuar a partir de 1,00; le sigue el 21,88% recogido en el 06010. Por abajo, en el 06008 solo el 9,09% de los cuestionarios obtienen esas puntuaciones, seguido por el 11,11% que aporta el 06006. Todos los códigos postales presentan cuestionarios valorados a partir de 1,00.

Por lo que respecta a cuestionarios presentados por hombres, los códigos postales 06003, 06006 y 06010 no aportan ninguno; los códigos 06009 y 06011, alrededor de 1 de cada 10, el 06008 un 22,22% y el 06007 la cuarta parte.

Con todos estos datos, parece que queda clara la mayor valoración de los cuestionarios presentados por mujeres, así como la necesidad de tener en cuenta las diferencias observadas para la programación y diseño de medidas apropiadas acogidas a PAE.

En cuanto al factor formación, lo primero que llama la atención es que el 81,82% de los cuestionarios recogidos en el código postal 06007 obtiene valoración 0,00 (*Tabla 69*). Los códigos 06009 y 06010 aportan a esta valoración más de 6 de cada 10 cuestionarios, el 06006 un 58,33%, y los códigos 06003 y 06011 la mitad de los que en ellos se recogieron.

VALORACIÓN DEL FACTOR DE OCUPABILIDAD FORMACIÓN (%)				
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00-0,99	1,00-3,99	Desde 4,00
06003	50,00	11,11	11,11	27,78
06006	58,33	25,00	0,00	16,67
06007	81,82	9,09	0,00	9,09
06008	55,00	18,33	8,33	18,33
06009	61,25	13,75	11,25	13,75
06010	61,54	10,77	15,38	12,31
06011	50,00	6,25	12,50	31,25

*Tabla 69: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por códigos postales de la localidad de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).*

Tomando como referencia el total de cuestionarios aportados por los códigos postales que estamos estudiando, la proporción de los aportados por mujeres que son valorados con 0,00 es menor que la de los hombres:

	0,00	>0,00- 0,99	1,00- 3,99	Desde 4,00
Mujeres	54,30	15,23	10,60	19,87
Hombres	65,77	11,71	10,81	11,71

Cuando consideramos las valoraciones inferiores a 1,00; inferiores a 4,00 y a partir de 4,00 observamos que las mujeres consiguen mejores puntuaciones:

- El 69,54% no alcanza 1,00 mientras los hombres presentan casi 8 puntos porcentuales más.
- 8 de cada 10 cuestionarios puntúan con menos de 4,00 por el 88,21% de los hombres.
- En puntuaciones desde 4,00 las mujeres aportan casi la quinta parte y los hombres un 11,71%.

Por código postal, el 06011 presenta el porcentaje más bajo de valoraciones inferiores a 1,00: el 56,25%; le sigue el 61,11% del código 06003; el más alto corresponde al 06007, 9 de cada 10 cuestionarios, seguido del 83,33% en el 06006. Los códigos postales 06006 y 06007 presentan el mismo porcentaje de cuestionarios en valoraciones inferiores a 4,00 que en las inferiores a 1,00. La proporción del 06011 es inferior a 7 de cada 10, el 06003 aporta algo más de 7 de cada 10, el 06008 un 81,67%. Algo más de 9 de cada 10 cuestionarios recogidos en 06007 no alcanzan el 4,00; se le acercan el 06009 y 06010.

El código postal 06007 parece requerir más medidas para mejorar la formación como factor de la ocupabilidad, mientras el 06011 parece partir de la mejor posición.

Por sexo, las diferencias en las valoraciones 0,00 según los códigos postales son:

- En el 06003, 25 puntos porcentuales más de cuestionarios correspondientes a hombres.
- En el 06006, el porcentaje de cuestionarios presentados por hombres es más del doble que el de mujeres.
- En el 06007, el porcentaje de cuestionarios presentados por mujeres es el doble que el de hombres.
- En el 06008, las dos terceras partes de los cuestionarios de hombres por alrededor del 45,00% de mujeres.
- En el 06009, casi 7 puntos porcentuales más de cuestionarios correspondientes a hombres.
- En el 06010, casi 2 puntos porcentuales más de cuestionarios de mujeres.

- En el 06011 se observa la mayor diferencia: 14,29% en mujeres y 77,78% en hombres.

Analizando solamente la valoración 0,00 observamos, en general, que los hombres necesitan reforzar el factor formación para mejorar la empleabilidad. Además, en los códigos 06003 y 06011 esas medidas deberían ser reforzadas, ya que la diferencia con las mujeres es muy grande. En el código 06006 todos los cuestionarios presentados por hombres han sido valorados con 0,00.

En el código 06007, el 100,00% de los cuestionarios entregados por mujeres han sido valorados con 0,00 por lo que estas deberían contar con medidas específicas, que, probablemente, habrían de ser coordinadas con los servicios sociales<sup>414</sup>.

El código postal 06011 aporta más del 85,00% de cuestionarios a valoraciones desde 1,00 y el 42,86% a valoraciones inferiores a 4,00. Esto quiere decir que en él residen las mujeres que demandan empleo con mejor puntuación en formación. Sin embargo, los hombres de este código postal solamente aportan un 11,11% de cuestionarios a alguna valoración desde 1,00; es decir, el segundo porcentaje más alto de valoraciones inferiores a 1,00 en hombres de los 7 códigos analizados.

En el código 06003, las mujeres aportan un 58,33% de cuestionarios valorados con menos de 1,00 (la segunda proporción más baja), mientras los hombres aportan las dos terceras partes (el menor porcentaje).

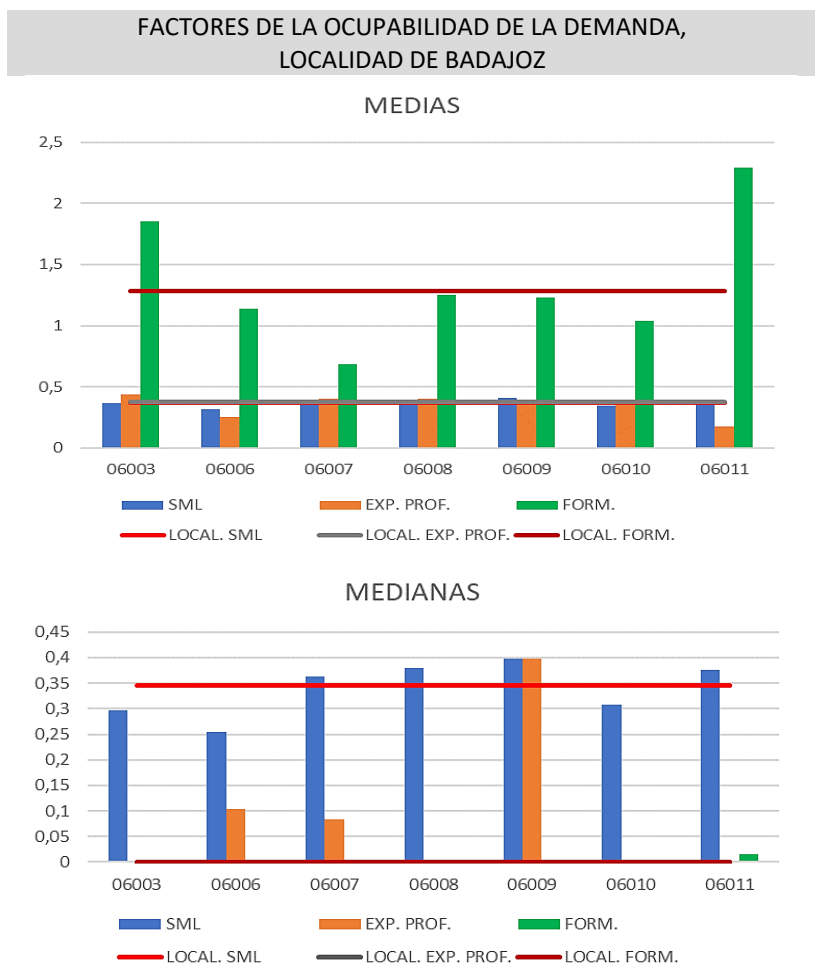
En valoraciones inferiores a 4,00 para los cuestionarios presentados por mujeres, el orden, de mayor a menor porcentaje de los aportados, es el siguiente: 06007 (todos los cuestionarios valorados con 0,00), 06010 (87,50%), 06009 (82,35%), 06008 y 06006 (más de las tres cuartas partes), 06003 (las dos terceras partes), 06011 (poco más de 4 de cada 10). En cuanto a los que presentaron hombres, este orden es: 06006 (todos los cuestionarios fueron valorados con 0,00), 06009 (93,10%), 06011, 06010, 06008 y 06003 (los 4 aportan más de 8 de cada 10), 06007 (tres cuartas partes).

Como se puede ver, la valoración del factor formación aporta diferencias a tener en cuenta para el diseño de medidas acogidas a PAE. Tanto entre códigos postales como por sexo.

Para corroborar las diferencias apreciadas, vamos a estudiar las medias y medianas de los 7 códigos postales que estamos analizando (*Gráfico 85*).

---

<sup>414</sup> Tal como prevé el art. 30.2 LE.



*Gráfico 85: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios, comparada con la media y la mediana de la localidad para cada factor (elaboración propia).*

Como podemos ver, la media más alta en la situación del mercado laboral corresponde al código postal 06009, este junto con los códigos 06007 y 06008 presentan una media superior a la del factor para la localidad (0,3726); el 06006 tiene la media de la valoración más baja.

En cuanto a la experiencia profesional, la media más alta corresponde al código 06003, seguido del 06007 y 06008, estos 2 casi con el mismo valor. Estas 3 medias junto con la de 06009 están por encima de la del factor para la localidad (0,3763). Hay mucha diferencia con las medias de 06011 (0,1773) y 06006 (0,2514).

Las medias del factor formación son muy distintas en los 7 códigos postales. La de 06011 (2,2940) es la más alta con diferencia, superando en más de 1 a la media de la localidad (1,2838), seguida de la de 06003 (1,8546), también por encima. El resto de los códigos tienen medias por debajo, destacando el valor de 06007 (0,6831); las de 06008 y 06009 se quedan cerca.

Vistas las medias en conjunto, podríamos afirmar que son necesarias medidas para mejorar la valoración de los factores situación del mercado laboral y experiencia profesional; en el primero, habría que potenciar sobre todo las inscripciones de 06006, en el segundo, las de este y 06011. En formación, como hemos adelantado, las medidas deberían dirigirse sobre todo a los códigos postales 06006, 06007, 06008, 06009 y 06010, aunque 06007 quizá necesita un plan específico.

Estas propuestas, como ya hemos dicho en varias ocasiones, deben considerar la actualización de los datos de las demandas de empleo.

En cuanto a las medianas, las de experiencia profesional y formación para la localidad se sitúan en 0,00; la de situación del mercado laboral en 0,3460. Por códigos postales, la única mediana en formación que supera el 0,00 es la de 06011; por lo que respecta a la experiencia profesional, las de 06006, 06007 y 06009 se encuentran a la derecha de la de la localidad. En situación del mercado laboral, las medianas de los códigos 06003, 06006 y 06010 están a la izquierda de la de la localidad.

Si comparamos las medias y las medianas por sexo de los 7 códigos postales que analizamos (*Gráfico 86*), observamos en situación del mercado laboral que para todos ellos las medias de las valoraciones en mujeres son más altas que en los hombres, con la mayor diferencia en 06003 (0,2363) y la menor en 06011 (0,0069).

Las medianas de este factor tienen un valor más alto para las mujeres, excepto en 06007.

En experiencia profesional destaca que la media para los hombres de 06003 y 06006 es 0,0000 y que las mujeres presentan valoraciones más altas que los hombres excepto en 06008. La mayor diferencia corresponde a 06003 (0,6583), seguido de 06010 (0,6047); la menor se encuentra en 06007 (0,1006).

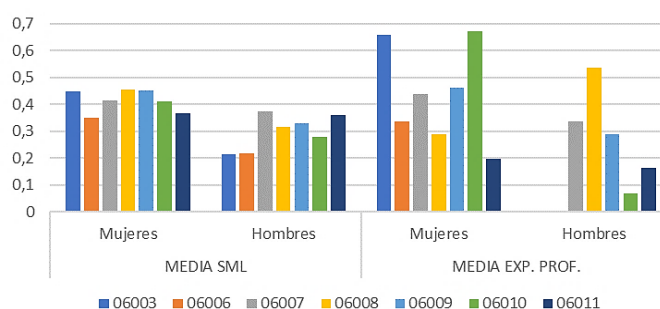
La mayoría de las medianas se sitúa en 0,00. Solamente los códigos 06003 y 06006 presentan la mediana para mujeres con un valor más alto que para los hombres, y en 06007 al contrario.

En formación, destaca que las mujeres de 06007 tienen una media de 0,0000 y, por tanto, los hombres las superan, en este caso, con la segunda mayor diferencia (1,8785). La mayor se encuentra en 06011, donde la media para ellas asciende a 4,6651 (4,2153 más que la de los hombres).

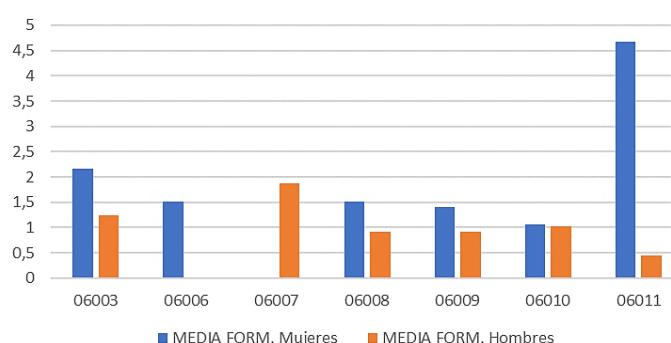
Los hombres de 06006 también presentan una media de 0,0000 con lo que la diferencia a favor de las mujeres es la tercera más alta (1,5186). En conjunto, la menor diferencia se encuentra en 06009 (0,4915).

**FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA: VALORACIÓN POR SEXO, LOCALIDAD DE BADAJOZ**

**MEDIA DE SITUACIÓN MERCADO LABORAL Y EXPERIENCIA PROFESIONAL**



**MEDIA DE FORMACIÓN**



**MEDIANAS**



*Gráfico 86: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios, según sexo (elaboración propia).*

Las medianas para las mujeres se sitúan en 0,00 solamente en 3 códigos: 06007, 06009 y 06010; para los hombres, el único código donde supera ese valor es 06007.

Como vemos, cuando reducimos el ámbito geográfico se aprecian diferencias que pueden servir para ajustar la programación y diseño de medidas acogidas a PAE, con el fin de mejorar, en lo que a esta parte de la investigación se refiere, la ocupabilidad. Además, estas diferencias también se aprecian por sexo, con lo que las actuaciones que se prevean podrían adecuarse a la situación para cada uno de ellos.

#### 4.3.1.8 ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR FACTORES

Los resultados que hemos ido desagregando según las distintas variables que utilizamos nos indican, bajo nuestro punto de vista, la importancia de valorar la ocupabilidad, relacionando las demandas de empleo, además de con circunstancias sociodemográficas y las situaciones en cuanto a tiempo de inscripción, percepción de prestaciones y desempleo, también con el ámbito territorial, desde la provincia al código postal.

En general, la valoración del factor situación del mercado laboral es más alta en mujeres que en hombres, con las siguientes matizaciones:

- Entendiendo que este factor nos indica el ajuste de las demandas de empleo al mercado laboral extremeño, las personas de 30 a 44 años serían las que dispondrían de las inscripciones mejor adaptadas. Les seguirían las mayores de 55 años. Necesitarían medidas para mejorar este factor, sobre todo, las menores de 25.
- Por nivel de estudios, detectamos que, a mayor nivel, menor adaptación al mercado. Las mujeres presentan valores más altos excepto para bachiller y licenciatura.
- Se necesita mejorar la valoración de este factor en las personas paradas de larga duración, las que perciben prestaciones y las que están desempleadas. No obstante, en las 3 variables consiguen mejor valoración las mujeres. La variable percepción de prestaciones tiene mayor influencia en la valoración.

El factor experiencia profesional también debería ser objeto de estudio para mejorar su valoración, que consideramos bastante baja. Las cuestiones que queremos resaltar, según los resultados obtenidos, son las siguientes:

- Las mujeres hasta 44 años y los hombres a partir de 45 obtienen los mejores resultados en la valoración de este factor. Como era de esperar, deberían diseñarse medidas específicas para las personas menores de 25.
- Por nivel de estudios, aquellas titulaciones que cualifican obtienen mejores resultados: formación profesional y máster. Los hombres alcanzan una media mayor en estudios obligatorios, bachiller y licenciatura; en el resto, las mujeres puntúan más.
- Las personas no paradas de larga duración, las perceptoras y las que se encuentran en desempleo obtienen mejor valoración, y, como en el caso de la situación del mercado laboral, la percepción de prestaciones es la variable que más afecta. También en este factor, las mujeres tienen mejores valoraciones.

En formación, se detectan más necesidades en el colectivo de personas mayores de 45 años y menos en el de 25 a 29. Las mujeres obtienen más puntuación que los hombres. En general, hemos observado que la valoración es menor conforme aumenta la edad. Según el nivel de estudios, la formación profesional y los universitarios implican

mayor valoración en formación, sobre todo FPII/Grado Superior y máster. Los estudios hasta obligatorios y bachiller presentan valoraciones muy bajas.

Las personas no paradas de larga duración, las que perciben y las que se encuentran en desempleo puntúan más, advirtiéndose que el paro de larga duración es la variable que afecta más. En general, las mujeres tienen mejores valoraciones, excepto en los hombres que se encuentran trabajando e inscritos como demandantes de empleo.

Las variables territoriales también han resultado importantes para detectar necesidades en las demandas de empleo. Desde la provincia hasta el código postal, han aparecido distintas carencias en función del ámbito geográfico y el sexo. En general, la valoración en situación del mercado laboral para las distintas variables es baja, es decir, las demandas no están muy ajustadas a él. Como ya hemos indicado, las valoraciones más altas podrían coincidir con demandas que buscan empleo en ocupaciones ofertadas a través de programas de PAE.

También hemos detectado la necesidad de mejorar la experiencia profesional, en general. Es decir, en todos los ámbitos geográficos esta valoración demuestra que las demandas de empleo inscritas en el SEXPE deberían ser objeto de medidas que persigan la mejora, teniendo en cuenta algunos colectivos a los que dar preferencia en función de edad, nivel de estudios, etc.

La formación, por el ámbito geográfico, nos deja algunos resultados a destacar:

- Cáceres aporta mayor porcentaje de valoraciones en tramos de baja puntuación.
- En ambas provincias son necesarias medidas para mejorar este factor de la ocupabilidad, aunque habría que potenciar algunas para las mujeres en Cáceres.

Por localidad, también aparece la necesidad de mejorar la situación del mercado laboral y la experiencia profesional, así como de establecer medidas concretas para aumentar la valoración en formación.

#### **4.3.1.9 CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA**

Las medidas de mejora que se diseñen para mejorar el factor situación del mercado laboral deben tener en cuenta: por una parte, la importancia del servicio de orientación profesional para estudiar la demanda de empleo y, junto con la persona usuaria, diseñar un itinerario donde se incluyan sesiones de información profesional, motivación y activación; por otra, la importancia de estudios sobre los mercados laborales en distintos ámbitos territoriales, hasta el internacional, incluyendo prospecciones sobre posibles comportamientos en cuanto a ocupaciones, niveles profesionales y requisitos de acceso a puestos de trabajo.



Respecto a este factor, nuestra valoración previa de la empleabilidad aportará una información importante sobre el perfil de la demanda, que puede servir de base para plantear el itinerario personalizado de empleo y las medidas a incluir.

Se ha comprobado que es necesario relacionar los motivos para demandar empleo en determinadas profesiones, normalmente ofertadas en programas de PAE, y la condición de paro de larga duración.

En cuanto a la experiencia profesional, llegamos a la conclusión de que las medidas de PAE que se programen deben tener en cuenta el nivel de estudios, ya que influye sobre el perfil de la demanda: personas con niveles hasta bachiller que carecen de experiencia no pueden ser objeto de medidas idénticas a las que disponen de niveles superiores, entre otras cosas porque los puestos que pueden desempeñar son distintos.

Ahora bien, habría que preguntarse qué tipos de medidas: contrataciones subvencionadas que requieran distintas titulaciones, rebajas en las cotizaciones por la contratación de personas incluidas en determinados colectivos que tengan en cuenta el nivel de estudios, facilitar el acceso a la educación reglada obligatoria, etc. Quizá fuera conveniente establecer programas para la mejora de la experiencia profesional que no conllevaran contratación, pero sí obligaciones en materia formativa, dirigidas a la finalización de los estudios obligatorios (ESO), y también cualificación<sup>415</sup>.

Para mejorar el factor formación hay que diferenciar las medidas según el nivel de estudios del que se parte, distinguiendo claramente entre las titulaciones que no cualifican y las que sí lo hacen (formación profesional, estudios universitarios). Parece deducirse de nuestra investigación que las personas con titulaciones que no cualifican tampoco acceden, bien porque no lo buscan bien porque no se convoquen, a acciones de formación para el empleo. No obstante, es imprescindible vincular la formación reglada con la no reglada.

La valoración de los 3 factores, ya en el servicio de orientación profesional, debería tener en cuenta la tasa de paro. Sobre todo en el ámbito geográfico, habría que relacionar la puntuación obtenida en cada factor con la tasa de paro de ese territorio. Quizá encontremos correlaciones que confirmen la existencia de una cierta “cultura de la inscripción” en los SPE, en cuanto que las demandas terminan por “dirigirse” a programas de PAE esperados.

Las demandas de empleo correspondientes a personas paradas de larga duración habrían de ser estudiadas en el servicio de orientación profesional detalladamente, porque hemos comprobado que obtienen valoraciones más bajas en los 3 factores. Las personas que no perciben prestaciones precisan actuaciones tanto en materia de

---

<sup>415</sup> La formación profesional básica ha sido un intento, pero creemos que el problema es el nivel que se adquiere, insuficiente en la mayoría de los casos para intentar acceder al mercado laboral.

experiencia profesional como de formación; las demandas de quienes cobran deberían revisarse en cuanto a la situación del mercado laboral, ya que, según los resultados obtenidos, se ajustan peor a la situación del mercado laboral que las de quienes no perciben. En este caso, volvemos a sospechar que hay un colectivo importante de inscripciones para acceder a contrataciones acogidas a PAE en el grupo de no perceptores.

Mención aparte merece la variable situación laboral pues su comportamiento es distinto. Aunque en experiencia profesional y formación obtienen peores resultados las personas inscritas que están trabajando, en la situación del mercado laboral son las desempleadas quienes precisarían medidas para ajustar mejor su demanda de empleo al mercado laboral. No obstante, en el colectivo de demandantes de otro empleo se incluyen distintos grupos: trabajadores a tiempo parcial que perciben, los que no perciben o trabajadores a tiempo completo que pretenden cambiar de empleo o complementar el que tienen. Cada uno de ellos debería ser objeto de análisis pormenorizado, ya que, en muchos casos, probablemente no se busque empleo en realidad (compatibilización con prestaciones).

Las PAE incluyen en su definición, en cuanto al colectivo de demandas para otro empleo, medidas que se dirijan “al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”<sup>416</sup>. Por tanto, entendemos que podrían diseñarse programas que mejoren la ocupabilidad de estos demandantes de empleo, diseñados para cada uno de los grupos que hemos indicado.

### **4.3.2 DISPONIBILIDAD**

La disponibilidad para la búsqueda de empleo es el componente de la empleabilidad que tiene en cuenta las actitudes de quien busca trabajo. Recordemos la definición que utilizamos en esta investigación: “conjunto de actitudes que permiten a una persona estar disponible para buscar activamente empleo y aceptarlo” (Román & Centella, 2016, pág. 64).

Utilizamos 2 conceptos cuya definición debemos tener en cuenta:

- Clase de disponibilidad: nos indica la valoración según el ámbito geográfico y los tipos de jornada, horario y salario, así como la disponibilidad total, que nos proporciona la puntuación obtenida tras la valoración del cuestionario.

---

<sup>416</sup> Art. 36.1 LE.

- Tipo de disponibilidad: nos indica cómo de disponible se encuentra la persona que rellena el cuestionario para la búsqueda de empleo, y se basa en la puntuación final. La tipología, que ya indicamos en su momento, es:
  - Disponibilidad total:
    - ✓ Nula: valor 0,00.
    - ✓ Baja: mayor que 0,00 y hasta 0,45.
    - ✓ Media baja: desde 0,50 hasta 0,65.
    - ✓ Media alta: desde 0,70 hasta 0,85.
    - ✓ Alta: desde 0,90 hasta 0,95.
    - ✓ Muy alta (plena disponibilidad): 1,00.
  - Disponibilidad geográfica, de jornada, horario y salario:
    - ✓ Nula: respuesta *a)* de la pregunta correspondiente, valor 0,00.
    - ✓ Baja: respuesta *b)* de la pregunta correspondiente, valor 0,05.
    - ✓ Media: respuesta *c)* de la pregunta correspondiente, valor 0,10.
    - ✓ Alta: respuesta *d)* de la pregunta correspondiente, valor 0,15.
    - ✓ Muy alta: respuesta *e)* de la pregunta correspondiente, valor 0,20.

Recordamos que, en nuestra investigación, los cuestionarios se ofrecieron exclusivamente a quienes acudían al centro de empleo para buscar trabajo. Aquellas personas que se inscribían para otros servicios distintos del empleo no rellenaron cuestionario. A pesar de ello, como iremos viendo con el estudio de las distintas variables, el 16,26% no se mostró disponible. El resto de los resultados generales sobre el tipo de disponibilidad son:

Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
4,37%	17,94%	39,57%	17,49%	4,37%

En total, un 57,51% de las valoraciones correspondieron al tipo de disponibilidad media, con el matiz de que el 31,19% se encuentra en la parte baja y el 68,81% en la alta. La disponibilidad más alta (suma de alta y muy alta) cuenta con el 21,86%, mientras la más baja (suma de no disponible y baja) un 20,63%. Es decir, hay casi la misma proporción de demandas con poca disponibilidad que con mucha; de hecho, el porcentaje de baja y muy alta disponibilidad es el mismo: 4,37%.

Por sexo, los resultados generales son:

	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
Mujeres	14,53%	4,78%	19,69%	39,77%	16,83%	4,40%
Hombres	18,70%	3,79%	15,45%	39,29%	18,43%	4,34%

Es decir, encontramos un porcentaje superior de demandas no disponibles entre los hombres, y casi igual con disponibilidad muy alta, aunque el porcentaje de ellas es mayor. La escasa disponibilidad (la suma de los 2 tipos más bajos) cuenta con mayor proporción de cuestionarios en hombres (22,49% frente a 19,31%). Por la parte alta (los 2 tipos superiores), los porcentajes son muy similares: 21,23% para ellas y 22,77% para ellos.

Las mujeres tienen una proporción mayor de disponibilidad media, el 59,46% frente al 54,74% de los hombres. No obstante, dentro de estos porcentajes, en las mujeres las dos terceras partes corresponden a media alta, mientras en los hombres son más de 7 de cada 10.

Si nos fijamos en los datos generales de las otras 4 clases de disponibilidad, observamos:

– Geográfica:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	51,82%	1,91%	22,18%	8,99%	15,11%
Hombres	40,38%	3,52%	23,04%	14,09%	18,97%
Total	47,09%	2,58%	22,53%	11,10%	16,70%

Como vemos, casi la mitad de las personas encuestadas tienen poca disponibilidad geográfica (los 2 tramos más bajos), destacando las mujeres por su alto porcentaje en nula, con más de 10 puntos porcentuales de diferencia respecto a los hombres. En la parte alta (los 2 tramos superiores), los hombres aportan un tercio de sus cuestionarios, por menos de la cuarta parte de las mujeres, con una diferencia superior a 3 puntos porcentuales en muy alta y algo más de 5 en alta. La valoración como media cuenta con algo menos de la cuarta parte de cuestionarios.

– Jornada:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	14,91%	0,76%	5,54%	26,96%	51,82%
Hombres	18,97%	2,44%	4,34%	28,18%	46,07%
Total	16,59%	1,46%	5,04%	27,47%	49,44%

En esta clase de disponibilidad destaca que más de las tres cuartas partes de las demandas presentan mucha (con los 2 tramos altos), más las mujeres que los

hombres: 78,78% frente a 74,25%, con el matiz de que más de la mitad de los cuestionarios de ellas tienen disponibilidad de jornada muy alta. La valoración como media ronda el 5,00%.

En cuanto a la nula, la proporción es mayor entre los hombres; sumando los porcentajes de esta con la baja, resulta que más de la quinta parte de los hombres tienen escasa disponibilidad, por un 15,67% de mujeres (diferencia superior a los 5 puntos porcentuales).

– Horario:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	17,21%	12,81%	1,53%	10,71%	57,74%
Hombres	20,60%	9,21%	1,63%	6,78%	61,79%
Total	18,61%	11,32%	1,57%	9,08%	59,42%

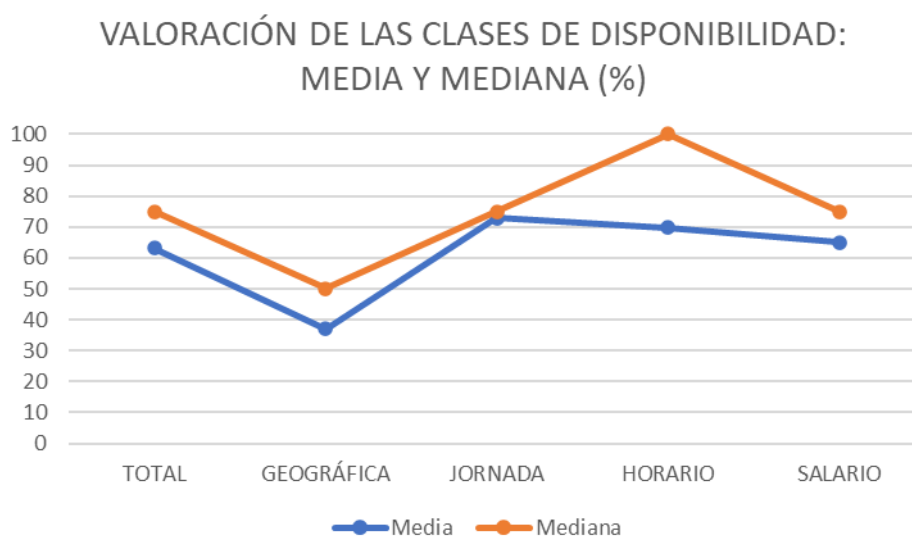
La diferencia de esta clase de disponibilidad con la de jornada radica en el tramo de media, que presenta porcentajes muy bajos. Casi 3 de cada 10 cuestionarios se valoran en los 2 tramos más bajos, más de las dos terceras partes en los 2 más altos. Por sexo, los hombres aportan la quinta parte de sus cuestionarios a la valoración de nula, más de 3 puntos por encima de la proporción en mujeres, aunque ellas tienen 3 puntos porcentuales más en la baja, con lo que los porcentajes de la suma de ambas valoraciones son similares. En la valoración muy alta, los hombres tienen 4 puntos porcentuales más que las mujeres, pero en la alta la diferencia a favor de ellas es de más de 3, con lo que los porcentajes de la suma de ambas valoraciones están muy igualados: 68,45% en mujeres y 68,57% en hombres.

– Salario:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	15,11%	3,25%	20,08%	18,36%	43,21%
Hombres	20,33%	2,71%	23,04%	19,51%	34,42%
Total	17,26%	3,03%	21,30%	18,83%	39,57%

La quinta parte de los cuestionarios son valorados en los 2 tramos más bajos, destacando un 17,26% de disponibilidad nula; por la parte alta, casi 6 de cada 10 obtienen valoración de alta o muy alta, destacando que casi 4 de cada 10 presentan esta última. Por sexo, los hombres tienen 5 puntos porcentuales más de valoración nula que las mujeres; en muy alta, las mujeres presentan casi 9 puntos más que los hombres. Teniendo en cuenta la suma de nula y baja, los hombres aportan el 23,04% y las mujeres el 18,36%; con la suma de alta y muy alta, las mujeres aportan más de 6 de cada 10 cuestionarios y los hombres el 53,93%. La valoración como media ronda la quinta parte de cuestionarios.

La comparación de la disponibilidad requiere que contemos con las medias y las medianas (*Gráfico 87*), distinguiendo el dato para cada una de las clases: total, geográfica, de jornada, de horario y de salario.



*Gráfico 87: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).*

La media de la disponibilidad total es 0,6317 sobre 1,00 que es el valor máximo alcanzable. Desde la perspectiva de los tramos, se encontraría en el de la disponibilidad media baja.

Las medias de las disponibilidades geográfica, de jornada, de horario y de salario son, respectivamente: 0,0739; 0,1459; 0,1397; y 0,1302. Estos valores representan, en porcentaje sobre el valor total alcanzable (0,20): 36,95%, 72,95%, 69,85% y 65,10%, respectivamente.

Como vemos, la disponibilidad geográfica es muy baja y la de jornada es la más alta; la primera, si contáramos con los tramos de los tipos de disponibilidad, estaría considerada baja, la segunda, como media alta. La disponibilidad de horario y la de salario no alcanzarían la media alta, y se quedarían entre esta y la media baja.

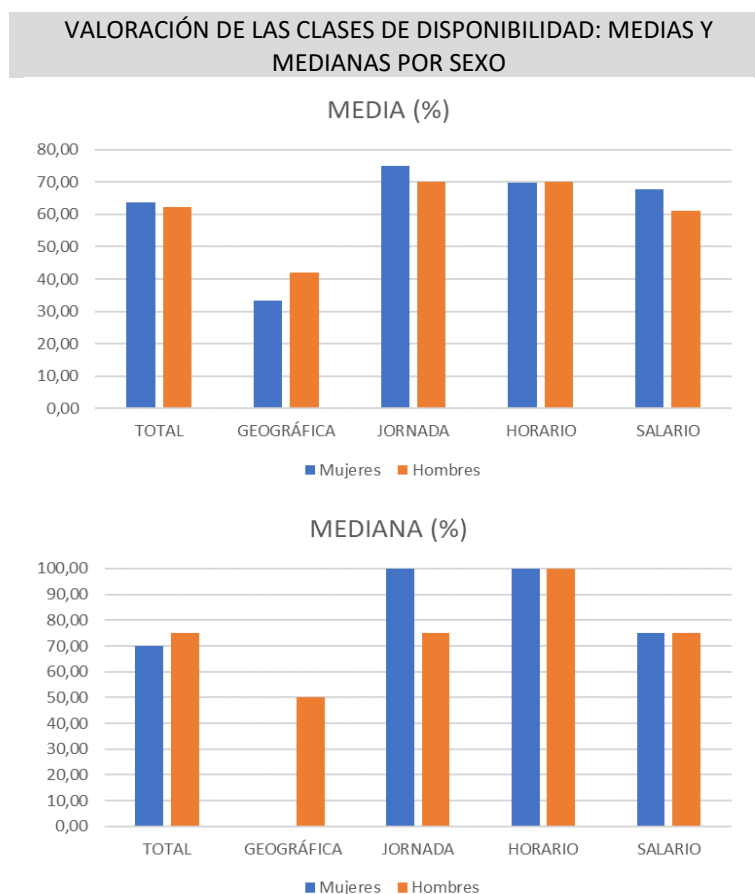
Las medianas se sitúan en: 0,75 para la disponibilidad total; 0,10 para la geográfica; 0,15 para la de jornada; 0,20 para la de horario y 0,15 para la de salario; en porcentajes: 75,00%, 50,00%, 75,00%, 100,00% y 75,00%, respectivamente.

En definitiva, la disponibilidad total de los demandantes de empleo inscritos en el SEXPE no es demasiado alta, y destaca por su bajo valor la geográfica. Por tanto, quizá el mayor problema de disponibilidad sería el ámbito territorial para la búsqueda de empleo, sin olvidar el 16,26% de cuestionarios que ha sido valorado con disponibilidad nula, dato relevante porque se trata de personas inscritas como demandantes de empleo. Los 2 principales tipos de motivos para la existencia de este colectivo pueden

ser: economía sumergida o paso a inactivo, pero con los beneficios de la inscripción ajenos a la búsqueda de empleo: prestaciones, ayudas, bonificaciones en servicios, etc.

Si analizamos las medias y medianas por sexo (*Gráfico 88*), observamos que la media de la total es superior en las mujeres (0,6382 frente a 0,6224); en el resto:

- Geográfica: las mujeres 0,0668 y los hombres 0,0839. Es decir, el 33,40% y el 41,95% de la valoración máxima, respectivamente. Asimilando estos datos a los tramos de tipos de disponibilidad, ambos sexos se encuadrarían en disponibilidad baja.



*Gráfico 88: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana por sexo, en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).*

- Jornada: las mujeres 0,1500 y los hombres 0,1400; es decir, el 75% y el 70%, respectivamente. Ambos sexos estarían encuadrados en disponibilidad media alta.
- Horario: las mujeres 0,1395 y los hombres 0,1400; es decir, el 69,75% y el 75%, respectivamente. Ellas estarían encuadradas en la disponibilidad media baja y ellos en la media alta.
- Salario: las mujeres 0,1357 y los hombres 0,1225; es decir, 67,85% y 61,25%, respectivamente. Ambos sexos estarían encuadrados en disponibilidad media baja.

Por su parte, las medianas de la disponibilidad total se sitúan en 0,70 para las mujeres y 0,75 para los hombres. Las de la geográfica, jornada, horario y salario en:

- Mujeres: 0,00; 0,20; 0,20 y 0,15 respectivamente.
- Hombres: 0,10; 0,15; 0,20 y 0,15 respectivamente.

Las mujeres tienen más disponibilidad para la búsqueda de empleo que los hombres. Ello se refleja también en el hecho de que aportan alrededor de 4 puntos porcentuales menos a valoraciones como disponibilidad nula.

No obstante, en los datos se refleja que el verdadero problema de disponibilidad en las mujeres radica en la geográfica, con bastante menos valoración que los hombres, a pesar de la baja puntuación en ambos sexos. Quizá este hecho refleje la problemática que plantea la conciliación de la vida familiar y laboral, que afecta bastante más a las mujeres, aunque también puede haber un cierto aspecto cultural, por el que se pretende trabajar en la zona de residencia. Esto afectaría menos porque las necesidades están cubiertas, ya que, en otro caso, el ámbito de búsqueda de empleo se ampliaría.

La disponibilidad de jornada y la de horario son similares en ambos sexos, pero la de salario presenta mayor diferencia: las mujeres son menos exigentes a la hora de aceptar ofertas de empleo en función del salario.

#### 4.3.2.1 EDAD

La *Tabla 70* facilita el porcentaje de cuestionarios para cada tipo de disponibilidad según los tramos de edad. La mayor proporción de inscripciones sin disponibilidad se encuentra en el de 45-54 años, la más baja en el de las personas menores de 25 años. El que presenta un mayor porcentaje de cuestionarios en los tipos de disponibilidad más bajos también es el de 45-54, el más bajo corresponde a los menores de 25 años, con una diferencia de casi la mitad.

El porcentaje más alto de disponibilidad media se encuentra entre las personas mayores de 55 años, con más de las dos terceras partes; le sigue el tramo de 30-44, con 6 de cada 10. La proporción del resto de los tramos queda por debajo de esta, pero por encima de la mitad, con el más bajo en 45-54: el 53,23%.

VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD (%)						
EDAD	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
<25	11,48	3,92	17,93	38,94	21,29	6,44
25-29	18,92	0,68	11,49	43,24	21,62	4,05
30-44	19,16	4,20	23,83	36,92	12,15	3,74
45-54	20,97	9,68	13,71	39,51	14,52	1,61
>55	18,37	6,12	22,45	44,90	8,16	0,00

*Tabla 70: Valoración de la disponibilidad de la demanda por edad, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo (elaboración propia).*



La mayor proporción de demandas con la disponibilidad más alta (tipos de alta y muy alta) corresponde a las personas menores de 25 años (27,30%). La menor a las mayores de 55 (8,16%).

La disponibilidad máxima no presenta cuestionarios en las personas mayores de 55 años, y, como se ve en la tabla, la proporción es mayor conforme la edad baja. Casi el mismo efecto se aprecia en la disponibilidad alta (excepto el tramo 30-44); el contrario para las personas no disponibles (excepto mayores de 55). Parece que la disponibilidad baja cuando aumenta la edad.

Si analizamos estos resultados por sexo, apreciamos las siguientes cuestiones:

- Los hombres de 30 a 44 años presentan el porcentaje más alto de no disponibles, en las mujeres este se encuentra en el tramo 25-29. En ambos sexos, el más bajo está en menores de 25.
- En las valoraciones más bajas (suma de no disponible y baja), ambos sexos tienen el mayor porcentaje en 45-54, el más bajo en los menores de 25.
- El total de la disponibilidad media tiene la mayor proporción en los hombres mayores de 55 años: 7 de cada 10; en las mujeres, las de 30-44 aportan el 67,59%.
- En las valoraciones más altas (alta más muy alta), destaca la proporción correspondiente a las mujeres menores de 25 años: un tercio de los cuestionarios; en los hombres, el mayor porcentaje es el del tramo 25-29, con el 32,14%. El más bajo corresponde, en ambos sexos, a mayores de 55, aunque el porcentaje de los hombres es la mitad que el de las mujeres.

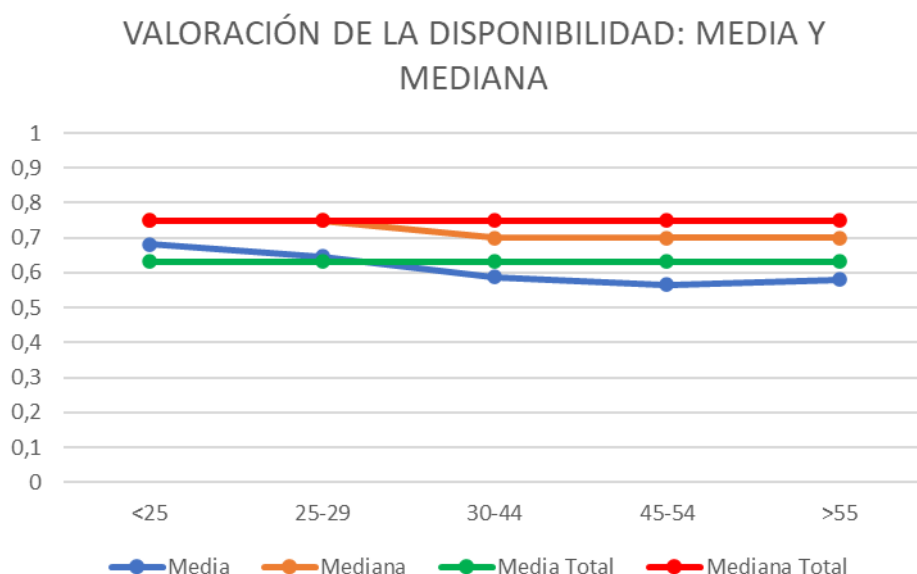
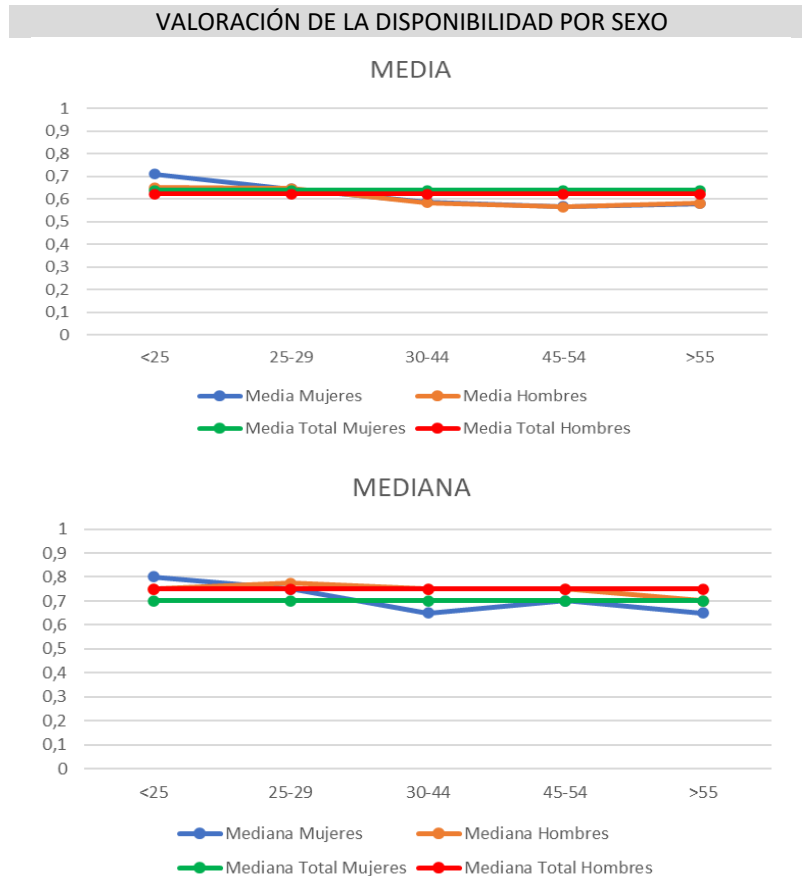


Gráfico 89: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por tramos de edad, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).

Para completar el análisis general, vamos a utilizar las medias y las medianas (*Gráfico 89*). Las medias de los tramos hasta 29 años son superiores a la total (0,6317), y a partir de ahí queda por debajo. En cuanto a la mediana, aquellos 2 tramos igualan la total (0,75), mientras el resto la sitúan a su izquierda.

Por sexo (*Gráfico 90*), observamos que las mujeres presentan una media más alta que los hombres en las menores de 25 y de 30 a 54 años; en los demás tramos, la media de la valoración en hombres es algo más alta.



*Gráfico 90: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).*

Como se puede comprobar, la media general de las valoraciones a mujeres es algo superior a la de los hombres (0,6382 frente a 0,6224).

En cuanto a las medianas, la general de mujeres se sitúa en 0,70 y la de hombres en 0,75. Las medianas de estos están más próximas a su general que la de las mujeres a la suya. Solamente el tramo de hombres de 25 a 29 años sitúa su mediana a la derecha de la general, y el de mayores de 55 a la izquierda. Por parte de las mujeres, los tramos 30-44 y mayores de 55 sitúan la mediana a la izquierda de la general, el de 45 a 54 la iguala y los otros 2 la superan.

La edad parece influir en la disponibilidad para la búsqueda de empleo, que es mayor, para los 2 sexos, en quienes tienen hasta 29 años. En general, las mujeres

presentan una disponibilidad mayor que los hombres. En ambos sexos, y en términos generales, la media baja con la edad.

Tras el análisis de la disponibilidad total, vamos a ver ahora las restantes clases de disponibilidad.

En la *Tabla 71* se ofrecen las medias de cada clase de disponibilidad, por tramos de edad, y el porcentaje que cada media supone sobre el total alcanzable (0,20). En conjunto, la media más alta es la de jornada, que representa el 72,95% sobre el máximo posible, le sigue la de horario (69,85%), la de salario (65,10%) y la más baja es la geográfica, que representa un poco más de la tercera parte de la valoración máxima (36,95%).

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR TRAMO DE EDAD				
EDAD	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
<25	0,0874	0,1546	0,1501	0,1415
25-29	0,0899	0,1459	0,1459	0,1236
30-44	0,0607	0,139	0,1252	0,1234
45-54	0,0516	0,1347	0,129	0,1198
>55	0,0408	0,1398	0,1347	0,1245
Total	0,0739	0,1459	0,1397	0,1302
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
< 25	43,70	77,30	75,05	70,75
25-29	44,95	72,95	72,95	61,80
30-44	30,35	69,50	62,60	61,70
45-54	25,80	67,35	64,50	59,90
>55	20,40	69,90	67,35	62,25
Total	36,95	72,95	69,85	65,10

*Tabla 71: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media por tramo de edad y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

Como vemos en el *Gráfico 91*, la disponibilidad geográfica baja abruptamente a partir de los 30 años. La media más alta se encuentra en el tramo 25-29 (representa el 44,95% sobre el total). Hasta los 29, se supera la media de la valoración global para esta clase de disponibilidad (36,95% sobre el total). El valor más bajo se encuentra en el tramo de mayores de 55 años: solo alcanza el 20,40% del valor máximo posible.

La disponibilidad de jornada más alta se encuentra en las personas menores de 25 años (representa el 77,30% sobre el total), que supera la media total de esta clase de disponibilidad (72,95% sobre el total); las de 25 a 29 igualan esta media (72,95% sobre el total). En general, la curva de los tramos está muy cerca del valor de la total, encontrándose la media más baja en el tramo 45-54 (67,35% sobre el total).

En la disponibilidad de horario, también las personas menores de 25 años tienen el valor más alto de las medias (representa el 75,05% sobre el máximo), superando a la total de la clase de disponibilidad (69,85% sobre el total). El tramo 25-29 también tiene una media más alta (72,95% sobre el total). La más baja corresponde a la de personas de 30 a 44 años (62,60% sobre el total).

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

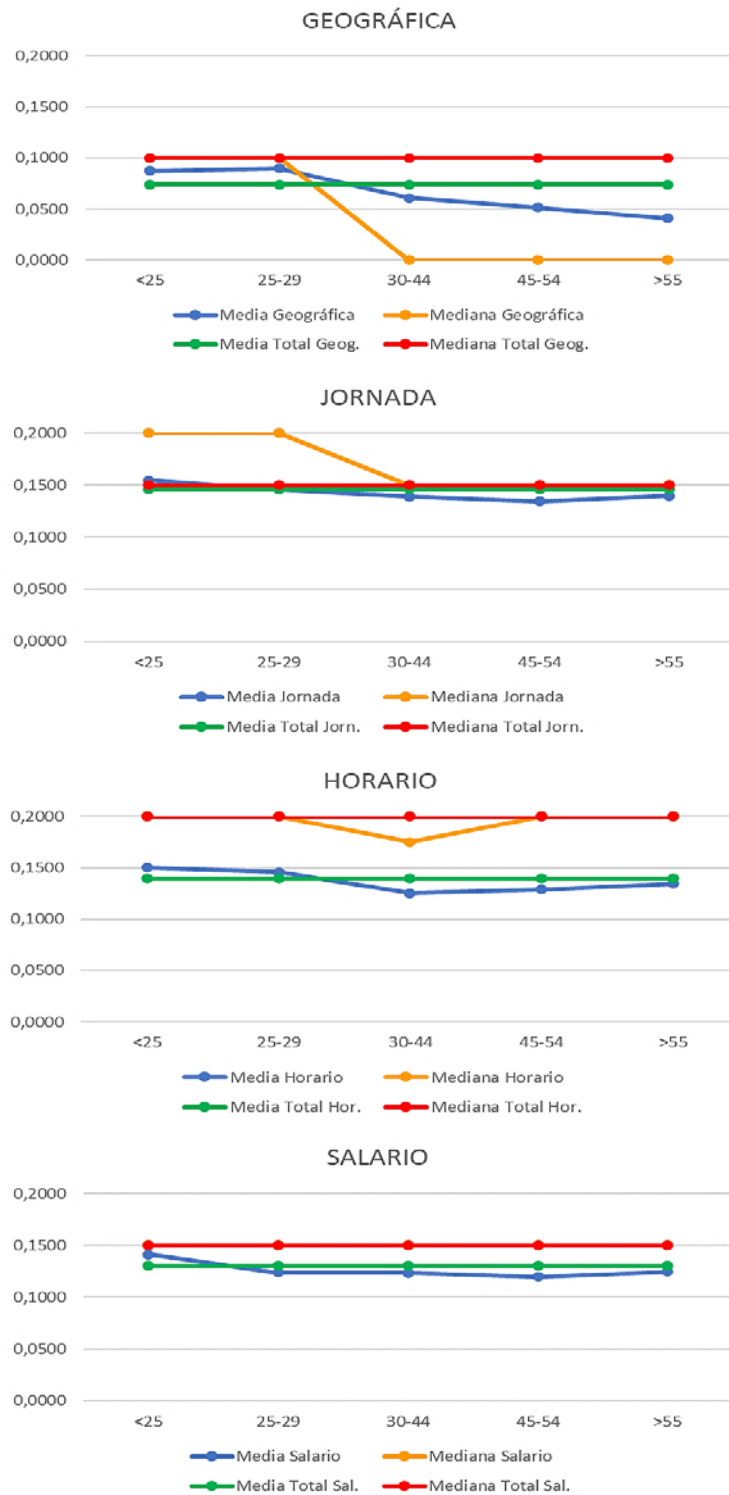


Gráfico 91: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana por tramos de edad, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).

En la disponibilidad de salario, la única media que supera a la total de esta clase (65,10% sobre el total) es la de personas menores de 25 años (representa el 70,75% sobre el total), el resto es inferior. El valor más bajo se encuentra en el tramo 45-54 (59,90% sobre el total).

Por lo que respecta a las medianas, en la geográfica los 2 tramos de edad hasta 29 años la sitúan en el mismo valor que la total para esta clase de disponibilidad y el resto está en 0,00; en la de jornada, los 2 primeros tramos tienen su mediana a la derecha de la total, encontrándose las del resto de tramos en el mismo valor de esta; en la de horario, el tramo 30-44 sitúa su mediana algo a la izquierda de la total para esta clase, el resto de tramos se sitúa en el mismo valor; por último, en la de salario todas las medianas tienen el mismo valor que la total de esta clase de disponibilidad.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR TRAMO DE EDAD SEGÚN SEXO								
EDAD	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<25	0,0914	0,0831	0,1600	0,1488	0,1557	0,1442	0,1489	0,1334
25-29	0,0880	0,0929	0,1505	0,1384	0,1462	0,1455	0,1234	0,1241
30-44	0,0462	0,0913	0,1431	0,1304	0,1224	0,1312	0,1314	0,1065
45-54	0,0347	0,0750	0,1389	0,1288	0,1299	0,1279	0,1278	0,1087
>55	0,0259	0,0625	0,1466	0,1300	0,1241	0,1500	0,1310	0,1150
Total	0,0668	0,0839	0,1500	0,1400	0,1395	0,1400	0,1357	0,1225
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
< 25	45,70	41,55	80,00	74,40	77,85	72,10	74,45	66,70
25-29	44,00	46,45	75,25	69,20	73,10	72,75	61,70	62,05
30-44	23,10	45,65	71,55	65,20	61,20	65,60	65,70	53,25
45-54	17,35	37,50	69,45	64,40	64,95	63,95	63,90	54,35
>55	12,95	31,25	73,30	65,00	62,05	75,00	65,50	57,50
Total	33,40	41,95	75,00	70,00	69,75	70,00	67,85	61,25

Tabla 72: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media por tramo de edad según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).

Profundizando en el análisis, vamos a comprobar a continuación si se observan diferencias por sexo en estas 4 clases de disponibilidad. La *Tabla 72* nos ofrece la media de cada una por sexo, indicando el porcentaje que representa sobre el valor máximo que puede alcanzar (0,20).

El *Gráfico 92* refleja los datos de la tabla, con la media y mediana por tramo de edad para la disponibilidad geográfica. Como se ve, las curvas correspondientes a mujeres y a hombres son bastante distintas; la media para los hombres es superior a la de las mujeres.

La media para hombres menores de 25 años es la única inferior a la de mujeres (representan, respectivamente, el 41,55% y el 45,70% sobre el total); en el caso de las personas de 25 a 29 años, la diferencia es pequeña (44% para ellas y 46,45% para ellos); en el resto, la diferencia a favor de los hombres es sustancial, rondando el doble de valoración. Las medias de las valoraciones para mujeres hasta 29 años superan no solo la media general para ellas, sino también la general para hombres.

La mayor diferencia entre los 2 sexos se encuentra en el tramo 45-54: la media para hombres representa un porcentaje más de 20 puntos porcentuales superior; la menor, en el tramo 25-29: el porcentaje para los hombres es más de 2 puntos porcentuales superior.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA POR SEXO

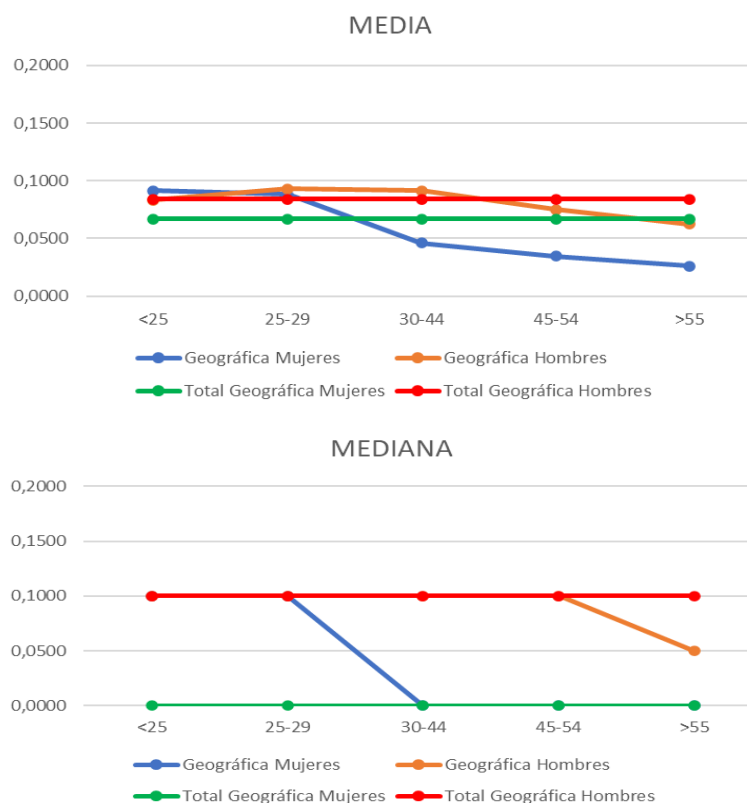


Gráfico 92: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad geográfica por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

En cuanto a las medianas, la de la valoración para hombres está situada en 0,10 y la de mujeres en 0,00. Hasta 29 años, la mediana para mujeres se sitúa en el valor de la general para hombres, el resto tiene el mismo valor que la general para mujeres. Hasta 54 años, la mediana para hombres se sitúa en el mismo valor que la general para ellos; a partir de 55 años, se desplaza a la izquierda.

El Gráfico 93 nos ofrece las curvas correspondientes a la media y la mediana por sexo de la disponibilidad de jornada. La media de la valoración en mujeres es superior a la de los hombres, o sea, ellas ponen menos restricciones para la búsqueda de empleo que ellos, a la hora de decidir cuánto tiempo al día quieren dedicar al trabajo. No obstante, la diferencia en el valor es mínima: 0,1500 frente a 0,1400; aunque en porcentaje sobre el total es de 5 puntos porcentuales.

Hasta 29 años, la media para mujeres supera la general para ellas; el resto de los tramos queda por debajo. En los hombres, solo los menores de 25 años superan su media general. La mayor diferencia entre los 2 sexos se encuentra en mayores de 55 años: la de mujeres representa un porcentaje más de 8 puntos porcentuales superior; la menor, en el tramo 45-54: el porcentaje para las mujeres es más de 5 puntos porcentuales superior.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE JORNADA POR SEXO

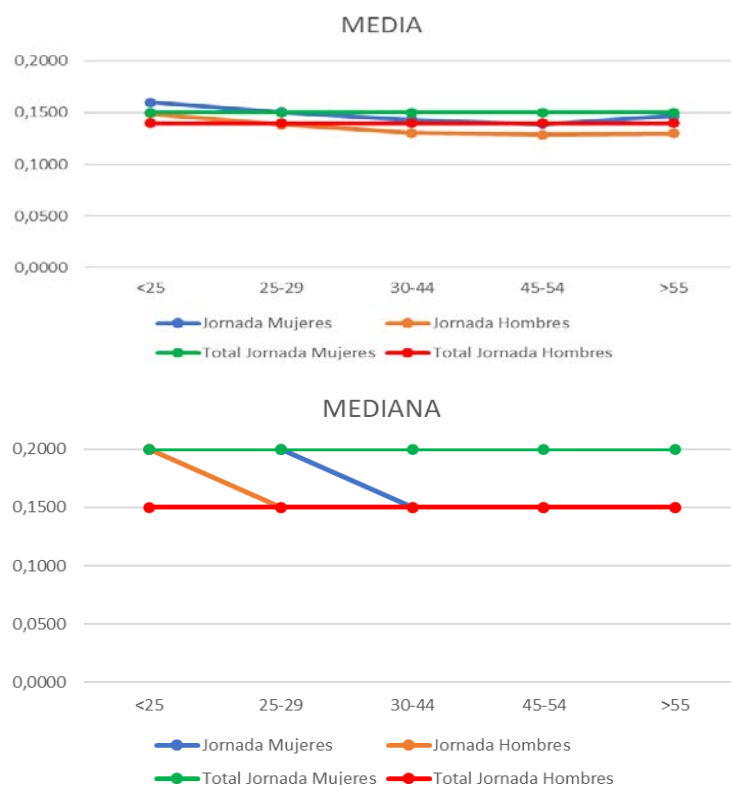


Gráfico 93: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de jornada por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

La mediana total para mujeres tiene un valor más alto que la de los hombres (0,20 y 0,15 respectivamente). A partir de 30 años, la mediana para mujeres se sitúa a la izquierda de la total, el resto de los tramos tiene el mismo valor que esta; en hombres, solo los menores de 25 años sitúan su mediana a la derecha de la total para ellos, el resto tienen el mismo valor que esta.

Para revisar las características de la disponibilidad de horario vamos a utilizar el Gráfico 94, en el que podemos observar que las medias totales para mujeres y hombres son casi iguales: 0,1395 para ellas y 0,1400 para ellos. Hasta los 29 años, las medias para las mujeres están por encima de la total para ellas (ambos tramos representan el 77,85% y el 73,10%, respectivamente), pero el valor comienza a disminuir, aunque es más bajo en 30-44 que en 45-54, hasta el 0,1241 de las mayores de 55 años, lo que representa el 62,05% sobre el valor máximo posible.

Por lo que respecta a la valoración para hombres, la media más alta corresponde a los mayores de 55 años, con un 75,00% sobre el máximo posible; también presentan un valor superior a la media total para hombres los 2 tramos hasta 29 años, con más del 70,00% sobre el total. La media más baja es la del tramo 45-54, con un 63,95% sobre el máximo.

Las medianas totales de mujeres y hombres se sitúan en el valor 0,20; los únicos tramos que tienen una distinta, a la izquierda de la total para su sexo, son 30-44 y mayores de 55 años en mujeres.

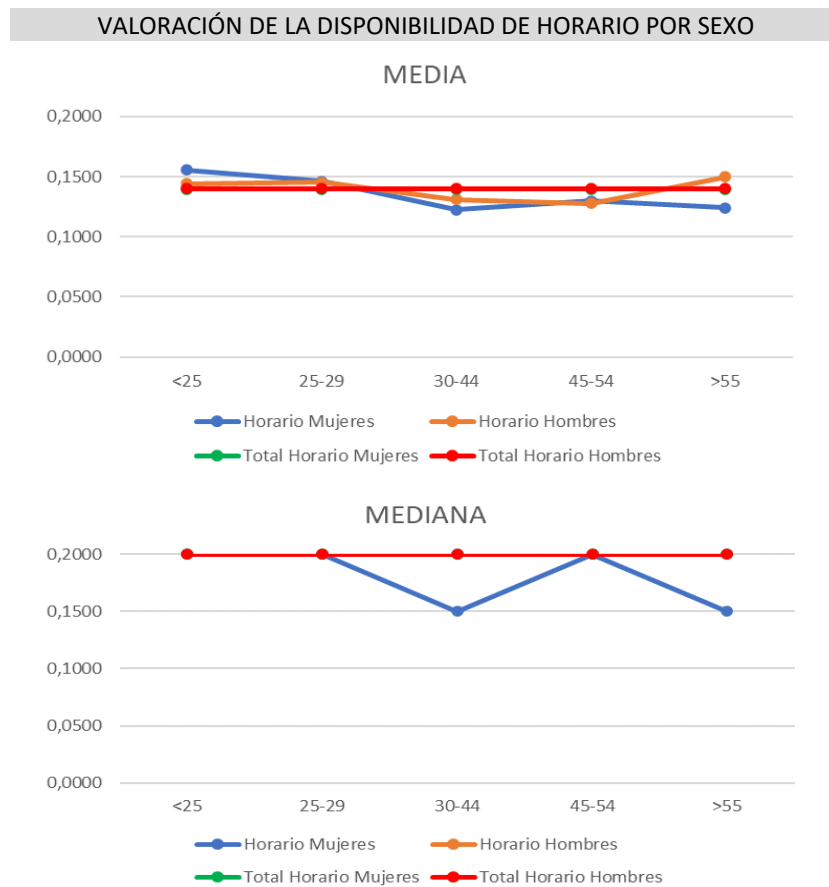


Gráfico 94: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de horario por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

La disponibilidad de salario es superior en mujeres (Gráfico 95): 0,1357 frente a 0,1225; lo que representa, respectivamente, un 67,85% y un 61,25% sobre el valor máximo posible (0,20). Por tanto, como pasaba con la de jornada, ellas son menos exigentes que ellos en el salario a la hora de aceptar ofertas de empleo.

La única media que queda por encima de la total, en el caso de las mujeres, corresponde a las menores de 25 años, con un valor que representa el 74,45% sobre el máximo posible; por lo que respecta a los hombres, los 2 tramos de edad hasta los 29 años representan, respectivamente, un 66,70% y un 62,05%.

El valor de la media para mujeres más bajo se encuentra en el tramo 25-29, que representa un 61,70% del máximo. En el caso de los hombres, todos los tramos a partir de los 30 años presentan medias que suponen porcentajes sobre el máximo inferiores al más bajo en las mujeres, por debajo del 60,00%, siendo el tramo más exigente para el salario en la búsqueda de empleo el de 30-44 (53,25%). Le sigue el de 45-54 (54,35%).



En cuanto a la mediana, tanto para mujeres como para hombres se sitúa en 0,15. En mujeres, el tramo de menores de 25 años sitúa la suya a la derecha de la total; en las de los hombres, los 3 tramos a partir de 30 años las tienen a la izquierda de la total.

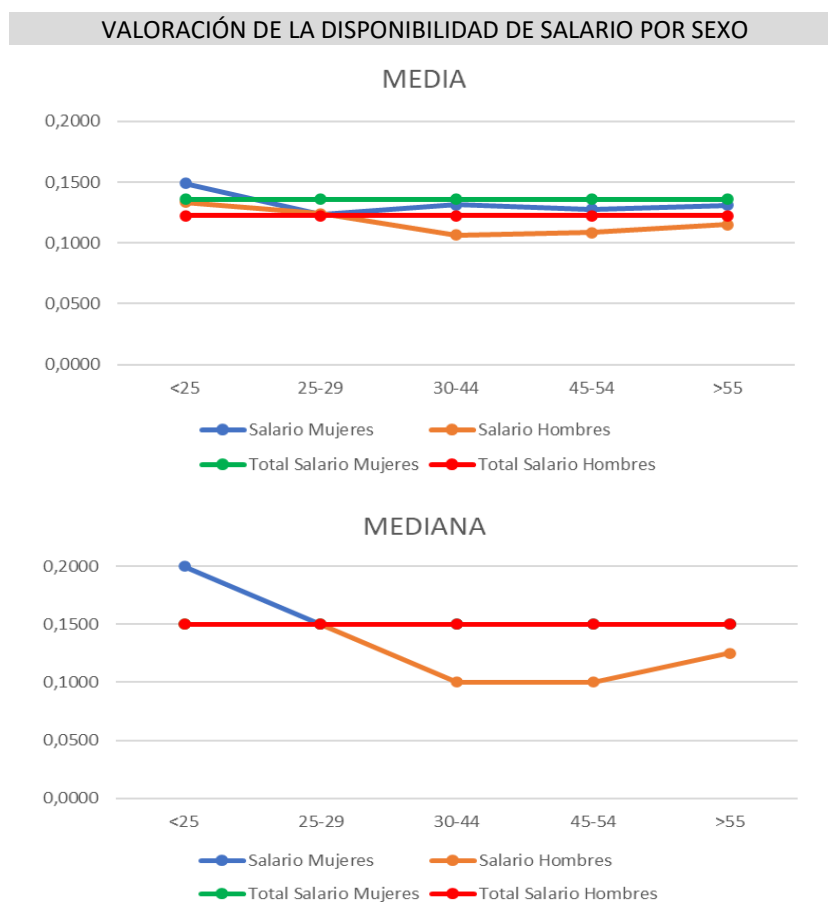


Gráfico 95: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de salario por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

#### 4.3.2.2 NIVEL DE ESTUDIOS

VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD (%)						
NIVEL DE ESTUDIOS	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
< Primarios	26,87	4,48	16,42	35,82	16,42	0,00
Primarios	30,77	5,77	21,15	34,62	7,69	0,00
> Primarios sin título	23,58	1,89	16,04	42,45	12,26	3,77
EGB/ESO	12,64	4,21	24,14	38,70	15,33	4,98
Bachiller	11,24	10,11	15,73	35,96	23,60	3,37
FPI/Grado Medio	10,13	3,80	22,78	37,97	18,99	6,33
FPII/Grado Superior	9,09	5,68	11,36	42,05	26,14	5,68
Diplomado Universitario	28,57	4,76	28,57	28,57	9,52	0,00
Licenciado Universitario	28,57	7,14	7,14	35,71	21,43	0,00
Graduado Universitario	13,10	1,19	5,95	48,81	21,43	9,52
Máster Universitario	19,35	0,00	12,90	45,16	19,35	3,23

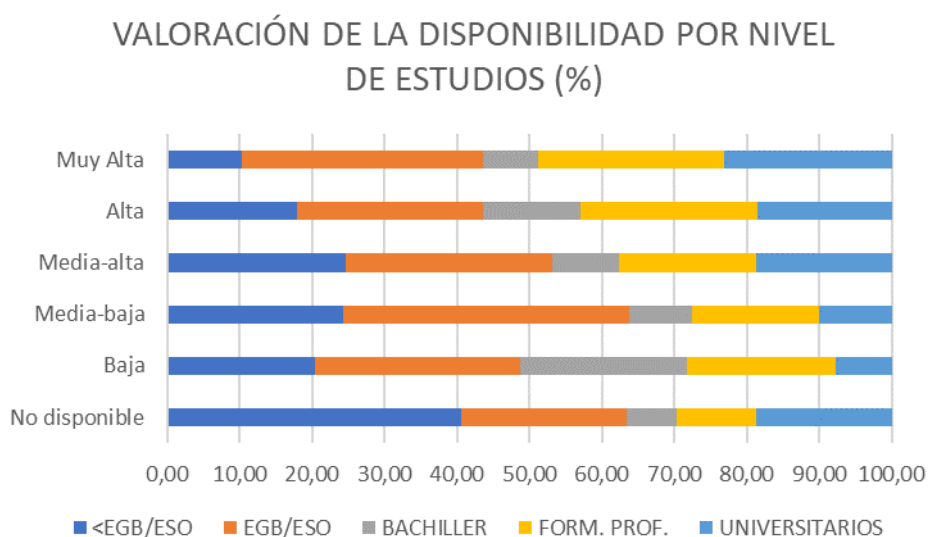
Tabla 73: Valoración de la disponibilidad de la demanda por nivel de estudios, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo (elaboración propia).

Como vemos en la *Tabla 73*, los niveles de estudios donde menos personas no disponibles encontramos son los de la formación profesional, seguidos de bachiller,

EGB/ESO y graduado universitario. Por la parte contraria, las personas con estudios primarios aportan el porcentaje mayor, seguidas por las diplomadas y licenciadas universitarias.

Hay 4 niveles de estudios que no aportan cuestionarios con disponibilidad muy alta: menor que primarios, primarios, diplomatura y licenciatura. El mayor porcentaje lo tiene el nivel de grado universitario, seguido de FPI/Grado Medio.

Si agrupamos los estudios por niveles generales (*Gráfico 96*), el mayor porcentaje de personas no disponibles se encuentra en estudios inferiores a obligatorios (antes de EGB/ESO), con un 40,69% sobre el total de cuestionarios así valorados. Le siguen los estudios obligatorios, con un 22,76%, y los estudios universitarios, con un 18,62%. La formación profesional presenta un 11,03% de cuestionarios con valoración de no disponible.



*Gráfico 96: Valoración de la disponibilidad de la demanda por nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tipo de disponibilidad (elaboración propia).*

Los estudios obligatorios aportan el mayor porcentaje a la disponibilidad muy alta, la tercera parte de los cuestionarios, seguidos por los de formación profesional, con algo más de la cuarta parte. Los universitarios presentan el 23,08%. Los niveles con más bajos porcentajes son los inferiores a primarios, que alcanzan un 10,26%, y bachiller, que llega al 7,69%.

En total, más de la tercera parte de cuestionarios correspondientes a personas con estudios primarios y con licenciatura tienen baja disponibilidad (suma de no disponible y baja); la tercera parte de las que acreditan diplomatura tienen este nivel de disponibilidad. Como niveles de estudios con menor proporción de personas que presentan disponibilidad más baja, alguno de los 2 de formación profesional, con alrededor del 14,00%.

En la disponibilidad media, el nivel con mayor porcentaje de cuestionarios es EGB/ESO, que aporta un 62,84%. El porcentaje más bajo lo tiene la licenciatura, con un 42,86%.

Por la parte alta, es decir, con la suma de disponibilidad alta y muy alta, encontramos el mayor porcentaje en las personas con FPII/Grado Superior (31,82%), seguidas de las que tienen un grado universitario (30,95%), y, tras ellas, las que disponen de bachiller (26,97%). El porcentaje más bajo se encuentra en el nivel de estudios primarios, seguido de la diplomatura (7,69% y 9,52% respectivamente).

El análisis de estos datos desglosados por sexo nos aporta las siguientes observaciones:

- El mayor porcentaje de valoraciones como no disponible corresponde, en ambos sexos, a quienes tienen un nivel inferior a estudios obligatorios. El menor se encuentra en formación profesional, si se trata de las mujeres, y en estudios universitarios, si nos referimos a hombres.
- Por nivel de estudios concreto, las mujeres con licenciatura y los hombres con diplomatura presentan los mayores porcentajes; los menores, en FPI/Grado Medio y máster, respectivamente.
- La disponibilidad media tiene sus mayores porcentajes en estudios obligatorios para las mujeres y universitarios para los hombres; los menores, en universitarios y bachiller, respectivamente.
- Sin embargo, si diferenciamos entre los 2 tipos de disponibilidad media. Los porcentajes más altos y bajos son los siguientes:
  - Media baja: casi 3 de cada 10 mujeres diplomadas contra ninguna graduada; en los hombres, la cuarta parte de los diplomados contra ninguno licenciado.
  - Media alta: más de la mitad de las graduadas contra el 22,22% de las licenciadas; en los hombres, 6 de cada 10 licenciados contra ninguno diplomado.
- Más de las dos terceras partes de cuestionarios correspondientes a mujeres con EGB/ESO se encuentran en la disponibilidad media, solo un tercio en licenciatura; más de las tres cuartas partes de los cuestionarios de hombres están valorados con disponibilidad media, por solo la cuarta parte de los diplomados.
- Por lo que respecta a los tipos de disponibilidad más alta (suma de alta y muy alta), 3 de cada 10 mujeres con formación profesional se encuentran en ellos y el 13,91%, como porcentaje menor, en estudios inferiores a obligatorios. En los hombres, el porcentaje mayor se encuentra en EGB/ESO (27,35%) y el menor en inferiores a obligatorios (14,55%).
- En las mujeres, el porcentaje más alto de disponibilidad alta corresponde a las que tienen bachiller y el más bajo a estudios obligatorios e inferiores, con alrededor del 11% cada uno. En los hombres, el mayor porcentaje también se

encuentra en los que tienen bachiller (el porcentaje es superior en mujeres) y el menor en estudios inferiores a obligatorios (el porcentaje es superior en ellos).

- Las valoraciones de la disponibilidad como muy alta encuentran sus mayores porcentajes en estudios universitarios para ellas y en estudios obligatorios para ellos; los menores están en bachiller e inferiores a obligatorios, respectivamente.
- Si comparamos los niveles específicos, los porcentajes mayores y menores para cada sexo se distribuyen de la siguiente manera:
  - Alta: más de la quinta parte de las mujeres con FPII/Grado Superior contra el 5,88% de las diplomadas; en hombres, la cuarta parte de FPII/Grado Superior y de diplomados, contra el 4,35% con estudios primarios.
  - Muy alta: las mujeres con FPII/Grado Superior presentan el porcentaje más alto (6,67%), pero no aportan ningún cuestionario: inferiores a primarios, primarios, diplomatura y licenciatura; en hombres, FPI/Grado Medio y grado universitario aportan el 8,00% de sus cuestionarios cada uno, contra estudios inferiores a primarios, primarios, diplomatura, licenciatura y máster, que no aportan ninguno.

Las diferencias por sexo son numerosas y afectan, prácticamente, a todos los niveles de estudios. Para ambos sexos, los de formación profesional y universitarios tienen mayor proporción de cuestionarios en las disponibilidades altas que en las bajas; en esta misma situación se encuentran las mujeres con bachiller y los hombres con estudios obligatorios.

El análisis de las medias y las medianas nos proporcionará una visión más amplia de cómo se comporta la disponibilidad (Gráfico 97). Los niveles de estudios que tienen una media inferior a la total (0,6317) son: los 3 inferiores a obligatorios, diplomaturas y licenciaturas. La media más baja corresponde a los estudios primarios, la más alta a grado universitario, seguido de FPII/Grado Superior.

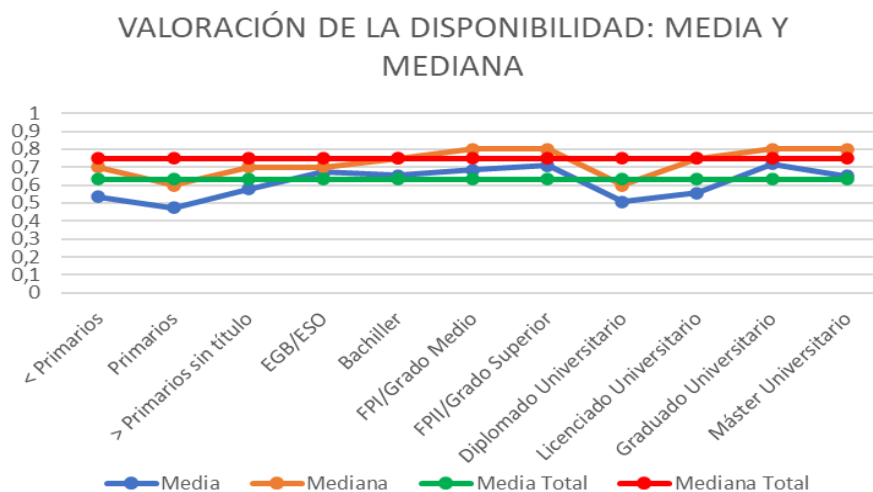
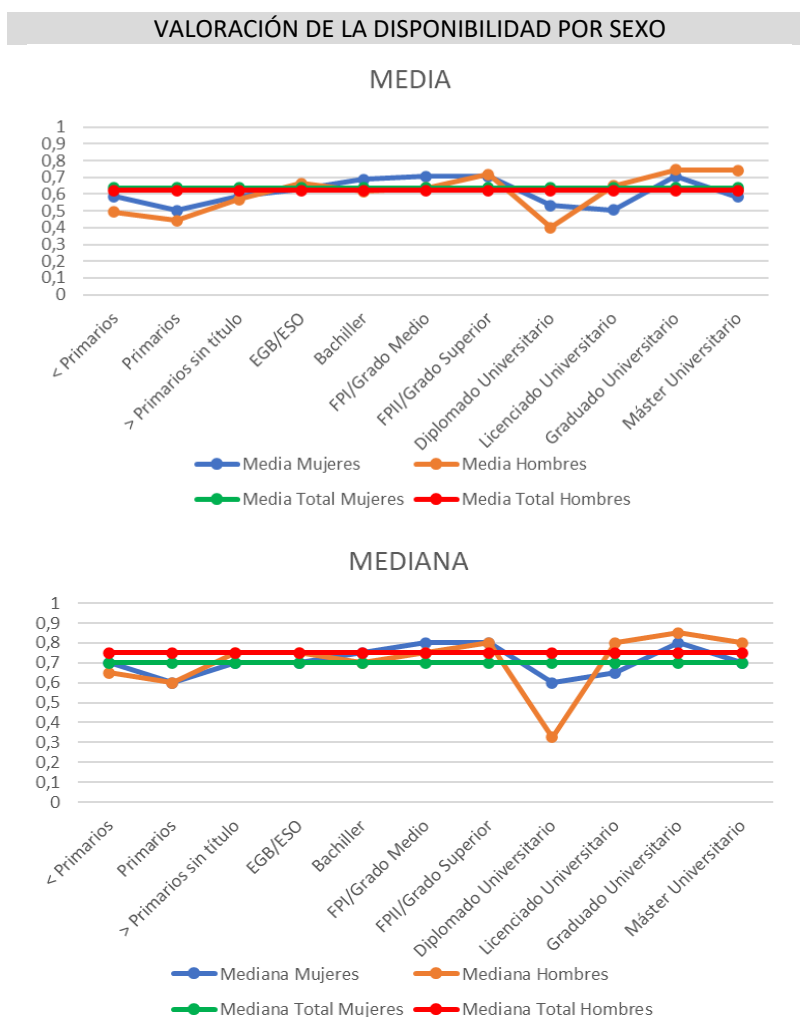


Gráfico 97: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).

Los niveles de estudios que se sitúan en el mismo valor de la mediana total (0,75) son bachiller y licenciatura; se sitúan a la derecha los dos niveles de formación profesional, grado universitario y licenciatura.

El análisis por sexo (*Gráfico 98*) nos proporciona las siguientes observaciones:

- Los hombres presentan una media superior a las mujeres en los siguientes niveles de estudios: EGB/ESO, FPII/Grado Superior, licenciatura, grado universitario y máster.
- Las mayores diferencias entre medias se encuentran en los niveles de máster (0,1590), licenciatura (0,1444), ambas a favor de los hombres, y diplomatura (0,1324), a favor de las mujeres.



*Gráfico 98: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).*

- En las valoraciones para mujeres, los niveles que tienen una media superior a la total (0,6382) son: bachiller, los 2 de formación profesional y grado universitario; en las valoraciones para hombres, superan la total (0,6224): EGB/ESO, los 2 de formación profesional, licenciatura, grado universitario y máster.

- Las medias más bajas para las mujeres son las de los niveles de estudios primarios y licenciatura; para los hombres, menor de primarios, primarios y diplomatura.
- Las medianas de las valoraciones para mujeres que quedan a la izquierda de la total (0,70) corresponden a los niveles de estudios primarios, diplomatura y licenciatura; quedan a la derecha los 2 de formación profesional y grado universitario.
- Las medianas de las valoraciones para hombres que quedan a la izquierda de la total (0,75) corresponden a los niveles de estudios menor que primarios, primarios, bachiller y diplomatura; quedan a la derecha FPII/Grado Superior, licenciatura, grado universitario y máster.

Volvemos a percibir que las diferencias en la disponibilidad por sexo son abundantes.

El análisis de las clases de disponibilidad requiere que nos fijemos en la media y la mediana, como venimos haciendo en nuestro trabajo. La *Tabla 74* nos indica las medias de cada clase y su general, así como los porcentajes que representan sobre el total máximo alcanzable (0,20). El *Gráfico 99* nos ofrece una visión más general.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR NIVEL DE ESTUDIOS				
NIVEL DE ESTUDIOS	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
< Primarios	0,0575	0,1224	0,1224	0,1194
Primarios	0,0337	0,1173	0,1096	0,1067
> Primarios sin título	0,0561	0,1363	0,1311	0,1255
EGB/ESO	0,0646	0,1515	0,1454	0,1389
Bachiller	0,0736	0,1489	0,1393	0,1399
FPI/Grado Medio	0,0772	0,1589	0,1475	0,1468
FPII/Grado Superior	0,0938	0,1625	0,1568	0,1364
Diplomado Universitario	0,0762	0,1238	0,0976	0,0857
Licenciado Universitario	0,0821	0,1286	0,1214	0,0893
Graduado Universitario	0,1232	0,1536	0,1548	0,1268
Máster Universitario	0,1129	0,1419	0,1371	0,1065
Total	0,0739	0,1459	0,1397	0,1302
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
< Primarios	28,75	61,20	61,20	59,70
Primarios	16,85	58,65	54,80	53,35
> Primarios sin título	28,05	68,15	65,55	62,75
EGB/ESO	32,30	75,75	72,70	69,45
Bachiller	36,80	74,45	69,65	69,95
FPI/Grado Medio	38,60	79,45	73,75	73,40
FPII/Grado Superior	46,90	81,25	78,40	68,20
Diplomado Universitario	38,10	61,90	48,80	42,85
Licenciado Universitario	41,05	64,30	60,70	44,65
Graduado Universitario	61,60	76,80	77,40	63,40
Máster Universitario	56,45	70,95	68,55	53,25
Total	36,95	72,95	69,85	65,10

*Tabla 74: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media por nivel de estudios y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

Como podemos apreciar, la media más alta de la disponibilidad geográfica se encuentra en el nivel de estudios grado universitario, seguido de máster. El resto no

alcanza la mitad de ese valor máximo; el porcentaje más bajo lo encontramos en quienes tienen estudios primarios, seguidos por las personas con más de estudios primarios sin título y menos de estudios primarios. Es decir, los estudios inferiores a obligatorios parecen conllevar menos disponibilidad geográfica, que crece a partir de esos niveles, hasta los de diplomatura y licenciatura, que presentan porcentajes menores al de FPII/Grado Superior, para subir a continuación. Los 2 niveles de estudios más altos y el de FPII/Grado Superior parecen aumentar la disponibilidad geográfica.

La media de la disponibilidad de jornada más alta corresponde al nivel de estudios FPII/Grado Superior, seguido de FPI/Grado Medio. El porcentaje más bajo se encuentra en el nivel de estudios primarios, seguido de inferiores a primarios y diplomatura, que tienen valores similares. La licenciatura presenta una media inferior al nivel más de estudios primarios sin título. EGB/ESO y bachiller superan al nivel de máster.

El nivel de estudios con más disponibilidad de horario es FPII/Grado Superior, seguido de grado universitario y FPI/Grado Medio. Por el lado contrario, el menor porcentaje se encuentra en diplomatura, que no alcanza la mitad del valor máximo posible, seguido por el de estudios primarios. A casi 6 puntos porcentuales se sitúa el nivel de licenciatura.

El colectivo que menos restricciones salariales pone a la hora de buscar empleo es FPI/Grado Medio, seguido por bachiller y EGB/ESO, que tienen un porcentaje muy similar. El más exigente en este sentido es la diplomatura, seguido por la licenciatura, en ambos casos con un valor inferior a la mitad del máximo.

En cuanto a las medianas:

- Disponibilidad geográfica: los 4 niveles de estudios más bajos la sitúan a la izquierda de la total (0,10), en 0,00; el grado universitario a la derecha.
- Disponibilidad de jornada: las medianas que se sitúan en el mismo valor de la total (0,15) corresponden a los 2 niveles de estudios más bajos, diplomatura, licenciatura y máster, el resto la ubica a su derecha.
- Disponibilidad de horario: las medianas de los 2 niveles de estudios más bajos y diplomatura se colocan a la izquierda de la total (0,20), el resto tiene el mismo valor que esta.
- Disponibilidad de salario: los niveles de estudios primarios, diplomatura, licenciatura y máster tienen su mediana a la izquierda de la total (0,15), el resto tiene el mismo valor.

Acabamos de ver que el nivel de estudios repercute en la disponibilidad geográfica, pero no así en las otras 3 clases, pues no se observa un patrón definido en su influencia sobre la media.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

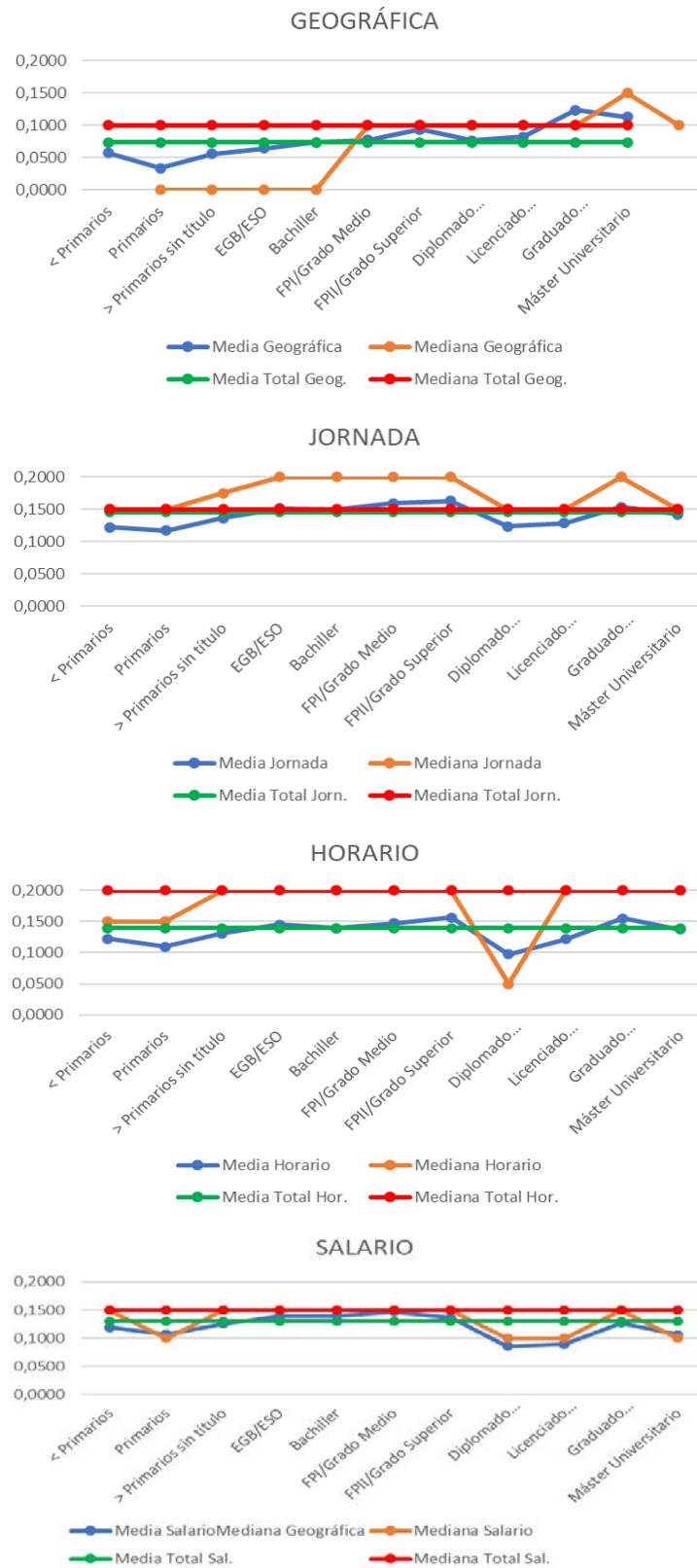


Gráfico 99: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).



Si analizamos estos datos desglosándolos por sexo (*Tabla 75*), observamos que el nivel de estudios inferiores a primarios es el único donde las mujeres obtienen mejor media que los hombres en las 4 clases de disponibilidad que estamos estudiando.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN SEXO								
NIVEL DE ESTUDIOS	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
< Primarios	0,0667	0,0500	0,1333	0,1135	0,1300	0,1162	0,1383	0,1041
Primarios	0,0259	0,0435	0,1259	0,1065	0,1086	0,1109	0,1241	0,0848
> Primarios sin título	0,0438	0,0700	0,1446	0,1270	0,1304	0,1320	0,1304	0,1200
EGB/ESO	0,0455	0,0880	0,1521	0,1509	0,1413	0,1504	0,1420	0,1350
Bachiller	0,0734	0,0738	0,1521	0,1452	0,1457	0,1321	0,1511	0,1274
FPI/Grado Medio	0,0731	0,0860	0,1639	0,1480	0,1537	0,1340	0,1546	0,1300
FPII/Grado Superior	0,0858	0,1107	0,1667	0,1536	0,1550	0,1607	0,1383	0,1321
Diplomado Universitario	0,0706	0,1000	0,1324	0,0875	0,0971	0,1000	0,0971	0,0375
Licenciado Universitario	0,0667	0,1100	0,1222	0,1400	0,1000	0,1600	0,0944	0,0800
Graduado Universitario	0,1203	0,1300	0,1534	0,1540	0,1559	0,1520	0,1237	0,1340
Máster Universitario	0,0972	0,1346	0,1333	0,1538	0,1139	0,1692	0,1056	0,1077
Total	0,0668	0,0839	0,1500	0,1400	0,1395	0,1400	0,1357	0,1225
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
< Primarios	33,35	25,00	66,65	56,75	65,00	58,10	69,15	52,05
Primarios	12,95	21,75	62,95	53,25	54,30	55,45	62,05	42,40
> Primarios sin título	21,90	35,00	72,30	63,50	65,20	66,00	65,20	60,00
EGB/ESO	22,75	44,00	76,05	75,45	70,65	75,20	71,00	67,50
Bachiller	36,70	36,90	76,05	72,60	72,85	66,05	75,55	63,70
FPI/Grado Medio	36,55	43,00	81,95	74,00	76,85	67,00	77,30	65,00
FPII/Grado Superior	42,90	55,35	83,35	76,80	77,50	80,35	69,15	66,05
Diplomado Universitario	35,30	50,00	66,20	43,75	48,55	50,00	48,55	18,75
Licenciado Universitario	33,35	55,00	61,10	70,00	50,00	80,00	47,20	40,00
Graduado Universitario	60,15	65,00	76,70	77,00	77,95	76,00	61,85	67,00
Máster Universitario	48,60	67,30	66,65	76,90	56,95	84,60	52,80	53,85
Total	33,40	41,95	75,00	70,00	69,75	70,00	67,85	61,25

*Tabla 75: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media por nivel de estudios según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

Las mayores diferencias se encuentran en el nivel de licenciatura para la disponibilidad geográfica (21,65 puntos porcentuales) y la de horario (30 puntos porcentuales), y en diplomatura para la de jornada y salario (22,45 y 29,80 puntos porcentuales, respectivamente); las dos primeras a favor de los hombres y las otras 2 a favor de las mujeres. Las diferencias más bajas son todas a favor de la valoración para hombres y están en:

- Disponibilidad geográfica: 0,20 puntos porcentuales en bachiller.
- Disponibilidad de jornada: 0,30 puntos porcentuales en grado universitario.
- Disponibilidad de horario: 0,80 puntos porcentuales en estudios mayores que primarios sin título.
- Disponibilidad de salario: 1,05 puntos porcentuales en máster.

Vamos a detenernos ahora en cada clase de disponibilidad, utilizando para ello representaciones gráficas, con el fin de visualizar mejor las cuestiones que tratemos.

El *Gráfico 100* nos facilita los datos sobre la disponibilidad geográfica. Observamos que, para las mujeres, hasta los estudios obligatorios la media es inferior a la total en esta clase de disponibilidad; también es inferior la media en licenciatura. No

obstante, tanto esta como la de estudios por debajo de primarios es prácticamente igual a la total (0,0667 por 0,0668 de esta última). Destaca el bajísimo valor en estudios primarios primarios.

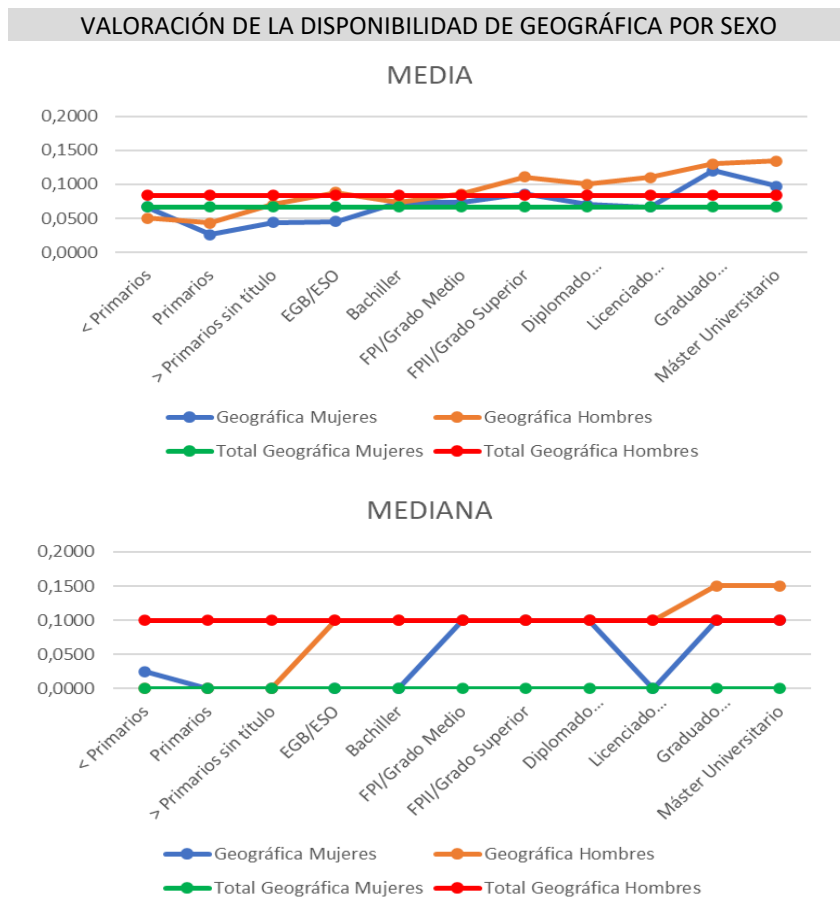


Gráfico 100: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad geográfica por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

Sin embargo, las medias de la valoración en mujeres con FPII/Grado Superior, grado universitario y máster queda por encima incluso de la media total para hombres.

Los niveles de estudios inferiores a obligatorios y bachiller en hombres queda por debajo de la media total para ellos, destacando que el nivel más bajo tiene una media inferior a la de las mujeres. El resto de los niveles tiene una superior, aunque en bachiller son similares (0,0734 para ellas y 0,0738 para ellos).

Las diferencias más grandes se encuentran en licenciatura y EGB/ESO. Como hemos dicho, el valor más bajo se encuentra en estudios primarios de mujeres (0,0259 que representa el 12,95% sobre el total), y el más alto en máster de hombres (0,1346 que representa el 67,30% sobre el total).

En cuanto a las medianas, las totales se sitúan en 0,00 para ellas y en 0,10 para ellos y se observa:

- Mujeres: los niveles de estudios inferiores a primarios, formación profesional, diplomatura, grado universitario y máster tienen su mediana a la derecha de la total. El resto se sitúa en el valor de esta.
- Hombres: los niveles de estudios no obligatorios tienen la mediana a la izquierda de la total; el grado universitario y el máster la sitúan a la derecha.

Podemos afirmar que existe una cierta tendencia de la disponibilidad geográfica a aumentar con el nivel de estudios, más acusada en el caso de los hombres.

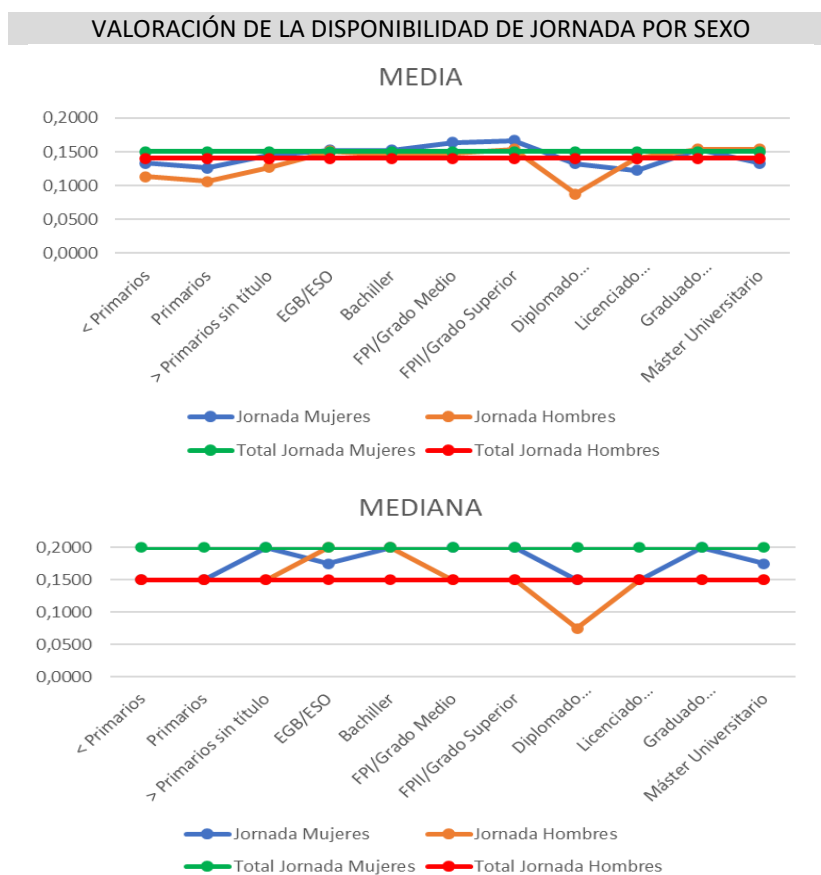


Gráfico 101: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de jornada por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

En cuanto a la disponibilidad de jornada (Gráfico 101), las medias en la valoración para mujeres superan a las de los hombres, excepto en licenciatura, grado universitario y máster, aunque en el grado son casi iguales (0,1534 para ellas y 0,1540 para ellos). La mayor diferencia está en diplomatura (0,1324 contra 0,0875).

Los niveles de estudios en mujeres que tienen su media por encima de la total son: EGB/ESO, bachiller, formación profesional y grado universitario. En el caso de los hombres, esos mismos niveles y máster tienen una media superior a la total; la de la licenciatura iguala a esta. El valor más bajo de una media es el de diplomatura de hombres, el más alto está en el nivel FPII/Grado Superior de mujeres. El primero representa un 43,75% sobre el total, el segundo un 83,35%.

En cuanto a las medianas, la total de mujeres se sitúa en 0,20 y la de hombres en 0,15. Los niveles de estudios de las primeras que igualan el valor de su mediana total son: mayor que primarios sin título, bachiller, formación profesional y grado universitario; el resto de los niveles sitúan su mediana a la izquierda de la total. En el caso de los hombres, EGB/ESO y bachiller sitúan su mediana a la derecha de la total, la diplomatura a la izquierda. El resto, igualan el valor.

Por lo que respecta a la disponibilidad de jornada, parece que la formación profesional implica menos restricciones en la búsqueda de empleo. El nivel EGB/ESO (personas más mayores) parece que también implica más disponibilidad. Los niveles inferiores parecen restarla.

Las medias de los niveles de estudios para la disponibilidad de horario son superiores en los hombres (*Gráfico 102*), excepto para estudios inferiores a primarios, bachiller, FPI/Grado Medio y grado universitario.

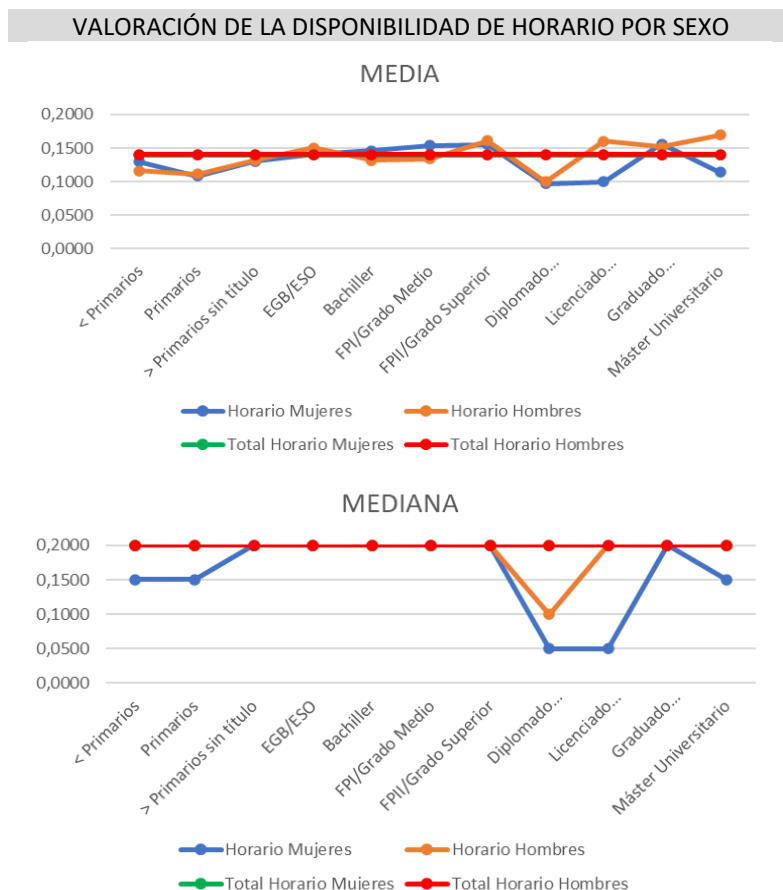


Gráfico 102: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de horario por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

La diferencia mayor se observa en licenciatura y máster, a favor de los hombres; la menor, en mayor a primarios sin título, también a favor de los hombres.

El valor más alto en esta clase de disponibilidad se encuentra en máster de hombres: 0,1692 que representa un 84,60% sobre el total; el valor más bajo se

encuentra en diplomatura de mujeres, con 0,0971 que representa un 48,55% sobre el total.

Como podemos ver en el gráfico, las medias totales son casi iguales: 0,1395 para ellas y 0,1400 para ellos. En las mujeres, los niveles de estudios bachiller, los de formación profesional y grado universitario tienen una media superior a la total; en los hombres, la superan los niveles EGB/ESO, FPII/Grado Superior, licenciatura, grado universitario y máster.

Respecto a las medianas, para ambos sexos se sitúa la total en 0,20. En las valoraciones para mujeres, los niveles que quedan a la izquierda de la total son: menor que primarios, primarios, diplomada, licenciada y máster; el resto de los niveles sitúa su mediana en el valor de la total.

En las valoraciones para hombres, solamente el nivel de estudios de diplomatura tiene una mediana con valor distinto a la total, en este caso, situada a la izquierda.

En la disponibilidad de horario, parece que tener estudios universitarios afecta positivamente a los hombres con mayor intensidad que a las mujeres. El nivel FPII/Grado Superior implica mayor disponibilidad de horario en ambos sexos. La diplomatura y los estudios inferiores a obligatorios parecen afectar negativamente, también para mujeres y hombres.

En cuanto a la disponibilidad de salario (*Gráfico 103*), las mujeres obtienen mejor media en todos los niveles de estudios, excepto grado universitario y máster. La mayor diferencia se encuentra en diplomatura, que es también donde la media es menor en cada sexo: 0,0971 para ellas, que representa el 48,55% sobre el máximo, y 0,0375 para ellos, que representa el 18,75% sobre el total.

La diferencia más pequeña está en el nivel de máster, a favor de los hombres (0,0021 que representa 1,05 puntos porcentuales), seguido de FPII/Grado Superior, a favor de las mujeres (0,0062 que representa 3,10 puntos porcentuales). La media más alta en mujeres corresponde al nivel de estudios FPI/Grado Medio con 0,1546 (representa el 77,30% sobre el total), seguido de bachiller con 0,1511 (representa el 75,55% sobre el máximo); en hombres, la más alta está en EGB/ESO con 0,1350 (representa el 67,50% sobre el máximo), seguida de grado universitario con 0,1340 (representa el 67% sobre el total).

Las medias en valoraciones para mujeres que están por encima de la total son las de los niveles de estudios inferiores a primarios, EGB/ESO, bachiller y formación profesional; en el caso de los hombres, los niveles cuyas medias superan a la total son EGB/ESO, bachiller, formación profesional y grado universitario.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE SALARIO POR SEXO

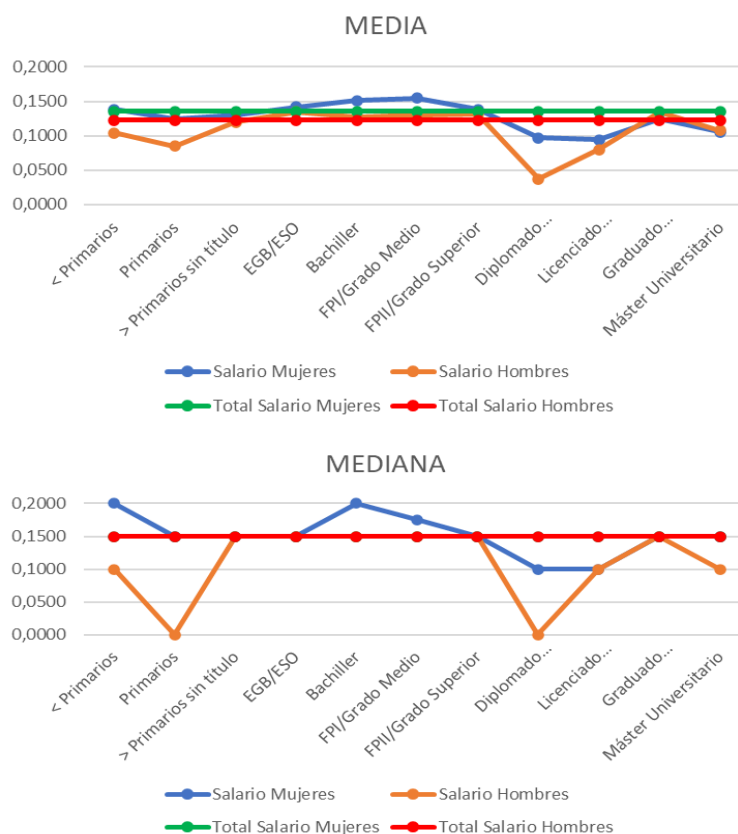


Gráfico 103: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de salario por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

Respecto a la mediana, las totales de cada sexo son iguales (0,15). En el caso de las mujeres, los niveles de estudios inferiores a primarios, bachiller y FPI/Grado Medio la sitúan a la derecha de la total, mientras diplomatura y licenciatura lo hacen a la izquierda. Las valoraciones para hombres correspondientes a estudios inferiores a primarios, primarios, diplomatura, licenciatura y máster sitúan su mediana a la izquierda de la total.

En esta clase de disponibilidad parece que los niveles de estudios EGB/ESO, bachiller y formación profesional conllevan menos restricciones para buscar empleo debidas al salario de la oferta de trabajo.

En las 4 clases de disponibilidad, los 2 niveles de estudios más bajos presentan menos disponibilidad.

### 4.3.2.3 OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

Como vemos en la *Tabla 76*, el mayor porcentaje de personas no disponibles para la búsqueda de empleo se encuentra en las que perciben prestaciones, seguido a

bastante distancia por las que no se consideran paradas de larga duración. Casi la tercera parte de las perceptoras no buscan realmente empleo.

En las 3 variables, los colectivos con mayor proporción de personas no disponibles son: no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN DISPONIBILIDAD						
VARIABLE	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
Paro de larga duración	7,78	7,78	23,33	37,78	21,11	2,22
No paro de larga duración	17,21	3,99	17,33	39,78	17,08	4,61
Percibe prestaciones	32,03	3,91	16,73	33,81	11,03	2,49
No percibe prestaciones	9,00	4,58	18,49	42,23	20,46	5,24
Desempleo	16,45	4,32	18,32	39,21	17,15	4,55
Trabajo	11,43	5,72	8,57	48,57	25,71	0,00

Tabla 76: Valoración de la disponibilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo (elaboración propia).

Si sumamos los 2 tipos de disponibilidad más bajos, estos 3 colectivos son los que aportan mayor porcentaje en su variable. Teniendo en cuenta la disponibilidad media total (baja más alta), los colectivos con mayor proporción son los de personas paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas, aunque en este último caso la diferencia es mínima (57,53% de las desempleadas frente a 57,14% de las ocupadas). Por otra parte, los colectivos que presentan mayor porcentaje de los tipos más altos (disponibilidad alta más muy alta) son: paro de larga duración, no percepción y trabajo.

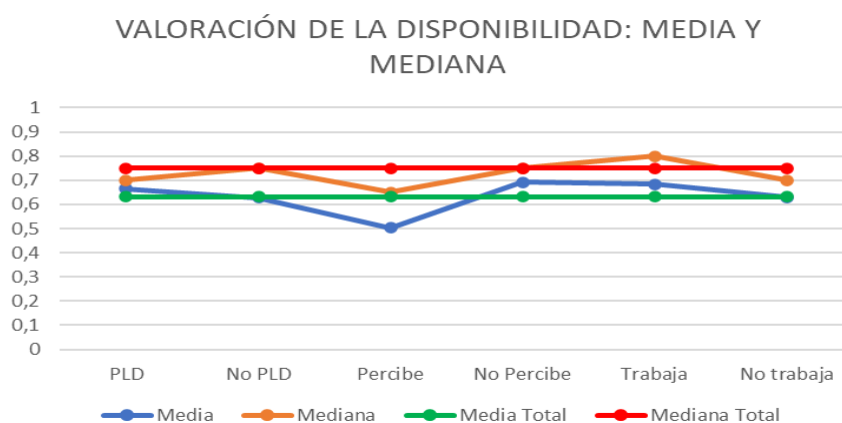
Sin embargo, en disponibilidad muy alta las personas no paradas de larga duración aportan un porcentaje mayor que las paradas de larga duración, y las desempleadas más que las que están trabajando e inscritas en el SEXPE. Este último colectivo no aporta ningún cuestionario.

Si desagregamos estos datos por sexo, podemos observar cómo se distribuyen por alternativa de cada variable:

- Ambos sexos tienen mayor proporción de cuestionarios valorados como no disponibles en la situación de no paro de larga duración, con mucha diferencia sobre la alternativa, pero en el caso de los hombres es de más de 11 puntos porcentuales, mientras en las mujeres no llega a 8.
- También ambos sexos presentan porcentajes mayores de no disponibles en quienes perciben prestaciones, pero, como en el caso anterior, la diferencia en los hombres es bastante más alta que en las mujeres: casi 29 puntos porcentuales por poco más de 19.
- Por situación laboral, tanto mujeres como hombres tienen un porcentaje mayor de cuestionarios valorados como no disponibles en desempleo, pero también en este caso las diferencias varían bastante: casi 11 puntos porcentuales en los hombres por poco más de 1 en las mujeres.

- Las diferencias en disponibilidad baja son de entre 1 y 5 puntos porcentuales, aunque en paro de larga duración es mayor que en las otras 2 variables. En ambos sexos, las diferencias son a favor de paro de larga duración y no percepción, pero en mujeres el porcentaje más alto corresponde a las que están trabajando y en hombres a los desempleados.
- Sumando los 2 tipos de disponibilidad más bajos, ambos sexos tienen los porcentajes más elevados en las personas que se encuentran en situación de no paro de larga duración, percibiendo prestaciones y en desempleo.
- Los porcentajes más altos en la disponibilidad media baja, para ambos sexos, corresponden a los colectivos: paro de larga duración, no percepción de prestaciones y trabajo.
- En total, la disponibilidad media está más presente en hombres que no son parados de larga duración, no perciben y están desempleados; en cuanto a las mujeres, los colectivos con mayor porcentaje son los de aquellas que no se encuentran en paro de larga duración, no perciben y trabajan.
- En la disponibilidad alta, ambos sexos tienen una mayor proporción en los colectivos: paro de larga duración, no percepción de prestaciones y trabajo.
- En la disponibilidad muy alta, ambos sexos tienen más porcentaje en los colectivos de quienes no perciben y se encuentran en desempleo, pero mientras las mujeres presentan mayor proporción entre las que no son paradas de larga duración, los hombres lo hacen en el de parados de larga duración.
- En total, sumando la disponibilidad alta y la muy alta, los colectivos con porcentajes mayores son: no paro de larga duración, no percepción y trabajo.

Se aprecian diferencias por sexo, pero las más destacadas se encuentran en la valoración como no disponible, sobre todo en el de las personas receptoras de prestaciones por desempleo.



*Gráfico 104: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).*

Tomamos ahora los datos relativos a medias y medianas (Gráfico 104). Apreciamos que quedan por debajo de la media total (0,6317) los colectivos



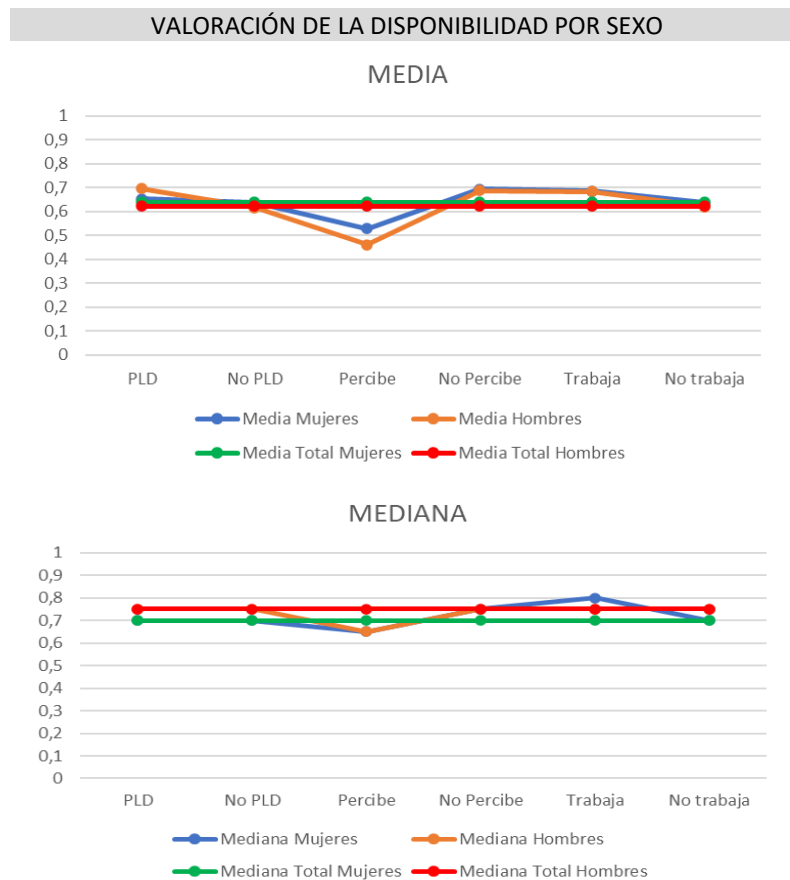
correspondientes a personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas, destacando, como hemos anticipado, la media de la valoración para quienes perciben prestaciones, que es la más baja (0,1290 de diferencia con la total).

La media más alta es para las personas que no perciben prestaciones, quedan también por encima de la media, pues, las paradas de larga duración y las que están inscritas y trabajando.

Así pues, parece que la percepción de prestaciones y la situación de desempleo afectan negativamente a la disponibilidad para la búsqueda de empleo; sin embargo, la situación de paro de larga duración la aumenta, quizá porque las personas que no alcanzan esta condición, en un porcentaje considerable, o han terminado de trabajar no hace mucho y esperan encontrar empleo pronto, o son quienes habitualmente trabajan, entrando y saliendo cada semana o mes de la situación de paro.

El análisis por sexo (*Gráfico 105*) nos ofrece las siguientes observaciones:

- Los colectivos con las medias superiores a las totales (0,6382 para ellas y 0,6224 para ellos) corresponden a personas paradas de larga duración, no perceptoras y que están trabajando. Las curvas que representan a cada sexo son similares.



*Gráfico 105: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana total para cada sexo (elaboración propia).*

- La media más baja corresponde a quienes perciben prestaciones, en ambos sexos, pero la de la valoración para hombres es más baja que la de las mujeres.
- En cuanto a las medianas, las correspondientes a mujeres paradas y no paradas de larga duración, así como a las desempleadas igualan la total para ellas (0,70); la del colectivo de perceptoras queda a la izquierda y el resto a la derecha.
- Las medianas de las valoraciones para hombres igualan la total para ellos (0,75), excepto la de los perceptores, que queda a la izquierda.

Comparando las medias por sexo se observa aún mejor la diferencia del colectivo de personas que perciben prestaciones con el resto.

La *Tabla 77* nos ofrece las medias de cada clase de disponibilidad que nos falta por analizar: geográfica, de jornada, de horario y de salario. Como podemos apreciar, la valoración más alta en disponibilidad geográfica corresponde a las personas que trabajan, seguida de no perceptoras y no paradas de larga duración. La más baja es la de paradas de larga duración. Las otras 3 clases de disponibilidad tienen los mismos colectivos con las medias más altas: parados de larga duración, perceptores de prestaciones y quienes están trabajando. Asimismo, en las 3 la media más baja corresponde a las personas que cobran prestaciones.

En la disponibilidad de jornada y de salario, la valoración más alta se encuentra en el colectivo de personas paradas de larga duración; en la de horario, en el de quienes no perciben.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR VARIABLE				
VARIABLE	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
Paro de larga duración	0,0511	0,1600	0,1506	0,1472
No paro de larga duración	0,0764	0,1443	0,1385	0,1283
Percibe prestaciones	0,0560	0,1185	0,1107	0,1014
No percibe prestaciones	0,0821	0,1584	0,1530	0,1435
Desempleo	0,0728	0,1457	0,1394	0,1299
Trabajo	0,1000	0,1500	0,1457	0,1371
Total	0,0739	0,1459	0,1397	0,1302
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
Paro de larga duración	25,55	80,00	75,30	73,60
No paro de larga duración	38,20	72,15	69,25	64,15
Percibe prestaciones	28,00	59,25	55,35	50,70
No percibe prestaciones	41,05	79,20	76,50	71,75
Desempleo	36,40	72,85	69,70	64,95
Trabajo	50,00	75,00	72,85	68,55
Total	36,95	72,95	69,85	65,10

*Tabla 77: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

Como vemos, las valoraciones en disponibilidad geográfica son muy bajas, pero destaca la de personas paradas de larga duración, que, sin embargo, tienen una alta disponibilidad para la jornada. También son de destacar los altos valores de disponibilidad para el colectivo de personas inscritas y trabajando.

El *Gráfico 106* nos muestra mejor las diferencias:

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

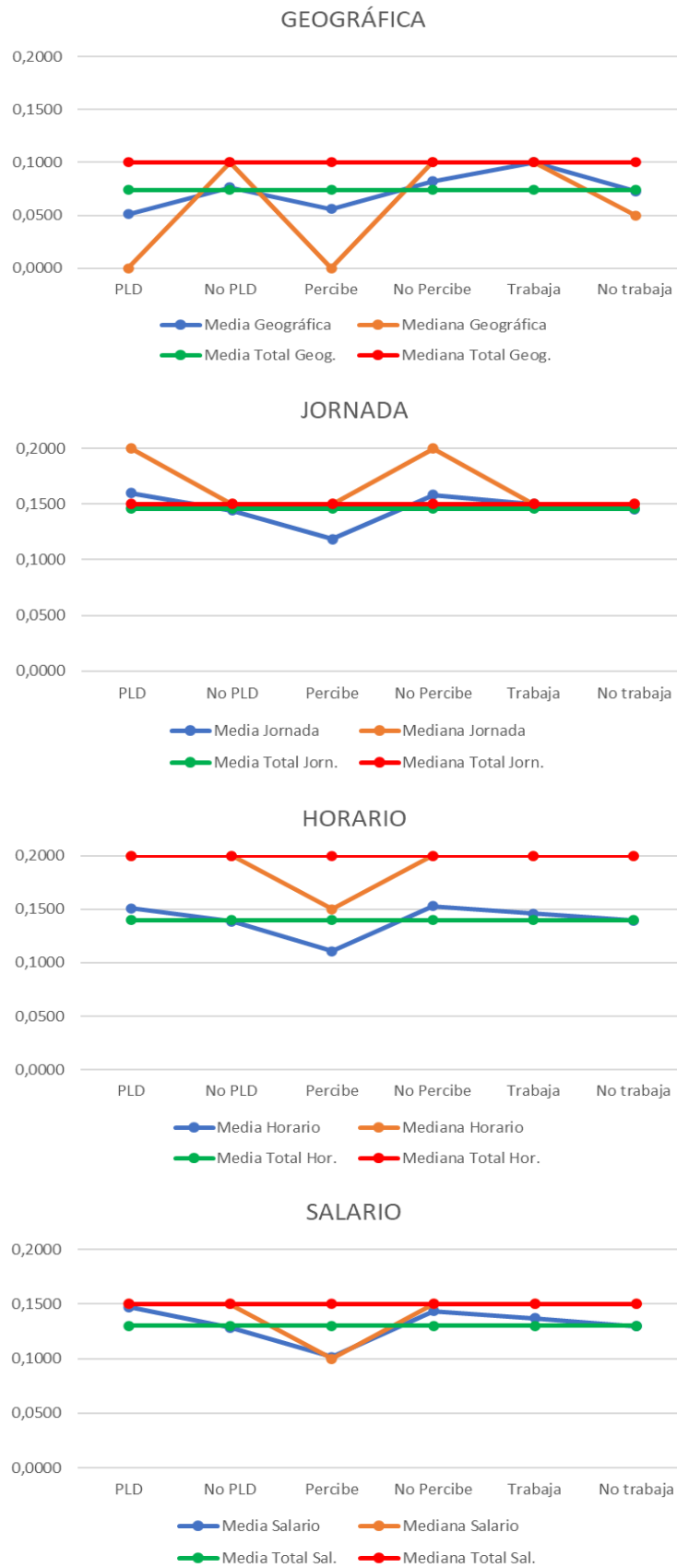


Gráfico 106: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).

- El punto más bajo de las valoraciones que obtienen las medias se encuentra en el colectivo de quienes perciben prestaciones, para las disponibilidades de jornada, horario y salario. En la geográfica, aún es más bajo el valor de la media para personas paradas de larga duración y sobresale el de las personas que trabajan.
- Las medianas de los colectivos de parados de larga duración, perceptores y desempleados se sitúan a la izquierda de la total (0,10). Las del resto tienen el mismo valor que esta.
- Disponibilidad de jornada: los colectivos mantienen sus medias próximas a la total, menos la de personas receptoras de prestaciones, que se aleja bastante por abajo. En cuanto a las medianas, los colectivos de personas paradas de larga duración y no receptoras la ubican a la derecha de la total (0,15), mientras el resto tiene el mismo valor que esta.
- Disponibilidad de horario: similar a la de jornada, destaca también la media correspondiente a quienes perciben prestaciones. Respecto a las medianas, solamente la de este colectivo se sitúa a la izquierda de la total (0,20), el resto tiene el mismo valor que esta.
- Disponibilidad de salario: las medias se sitúan cerca de la total, destacando la correspondiente a percepción de prestaciones. Las medianas tienen el mismo valor de la total (0,15), excepto la de ese colectivo, que se sitúa a la izquierda.

Observando los 4 gráficos, vemos que el de la disponibilidad geográfica es distinto a los de las otras 3 clases, pero coinciden en el bajo valor de la media para el colectivo de perceptores. Si desagregamos estos datos por sexo (*Tabla 78*), comprobamos:

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR VARIABLE SEGÚN SEXO								
VARIABLE	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Paro de larga duración	0,0415	0,0760	0,1577	0,1660	0,1400	0,1780	0,1500	0,1400
No paro de larga duración	0,0704	0,0844	0,1489	0,1381	0,1394	0,1372	0,1336	0,1212
Percibe prestaciones	0,0514	0,0636	0,1267	0,1051	0,1124	0,1079	0,1126	0,0832
No percibe prestaciones	0,0745	0,0922	0,1616	0,1542	0,1530	0,1531	0,1471	0,1385
Desempleo	0,0657	0,0828	0,1499	0,1398	0,1389	0,1402	0,1356	0,1220
Trabajo	0,0913	0,1167	0,1522	0,1458	0,1522	0,1333	0,1370	0,1375
Total	0,0668	0,0839	0,1500	0,1400	0,1395	0,1400	0,1357	0,1225
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
Paro de larga duración	20,75	38,00	78,85	83,00	70,00	89,00	75,00	70,00
No paro de larga duración	35,20	42,20	74,45	69,05	69,70	68,60	66,80	60,60
Percibe prestaciones	25,70	31,80	63,35	52,55	56,20	53,95	56,30	41,60
No percibe prestaciones	37,25	46,10	80,80	77,10	76,50	76,55	73,55	69,25
Desempleo	32,85	41,40	74,95	69,90	69,45	70,10	67,80	61,00
Trabajo	45,65	58,35	76,10	72,90	76,10	66,65	68,50	68,75
Total	33,40	41,95	75,00	70,00	69,75	70,00	67,85	61,25

*Tabla 78: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

- Disponibilidad geográfica: los valores más bajos corresponden a las mujeres paradas de larga duración y las receptoras de prestaciones (20,75% y 25,70% sobre el total, respectivamente). Además, estas 2 medias son las más bajas de toda la distribución. El valor más alto para mujeres es el de las que están inscritas

y trabajando (45,65% sobre el máximo). En todas las alternativas, los hombres tienen más disponibilidad geográfica que las mujeres, encontrándose el valor más alto en los que están inscritos y trabajando.

- Disponibilidad de jornada: las mujeres tienen más disponibilidad que los hombres, excepto en el colectivo de paradas de larga duración. Los 2 valores más bajos corresponden a las personas que perciben prestaciones (63,35% en mujeres y 52,55% en hombres). El valor más alto es el de los hombres parados de larga duración (83,00%).

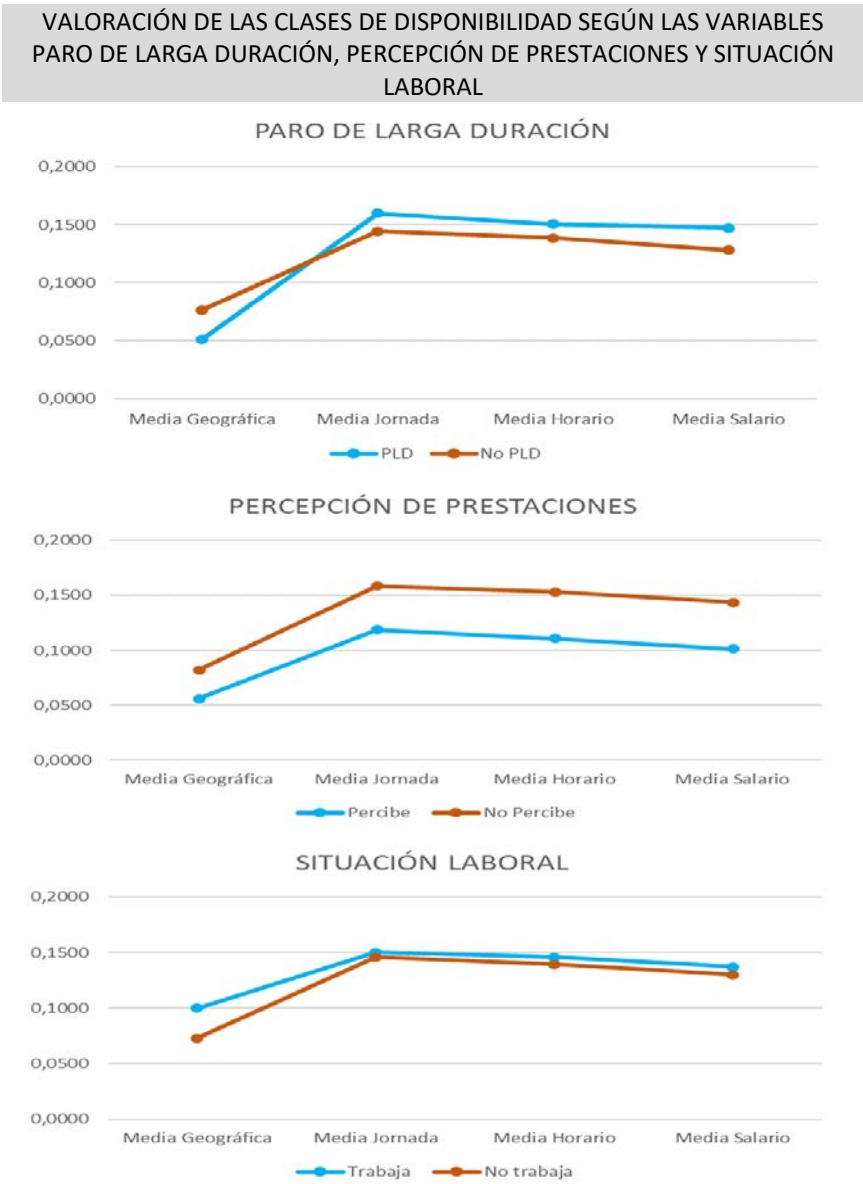


Gráfico 107: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: comparación de la media de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral (elaboración propia).

- Disponibilidad de horario: en general, los hombres tienen más disponibilidad que las mujeres, aunque estas les superan en los colectivos de no paradas de larga duración, perceptoras de prestaciones y las que están trabajando. El valor más bajo lo encontramos en el colectivo de hombres perceptores de prestaciones (53,95%); el más alto, en los hombres parados de larga duración (89,00%).

- Disponibilidad de salario: las mujeres tienen más disponibilidad que los hombres, excepto en el colectivo de las que están trabajando, aunque la diferencia es mínima. El valor más bajo corresponde al colectivo de hombres perceptores de prestaciones (60,60%), seguido de las mujeres perceptoras (56,30%); el más alto, a las mujeres paradas de larga duración (75,00%), seguidas de las que no perciben (73,55%).

Las diferencias entre las dos alternativas de cada variable (*Gráfico 107*) son:

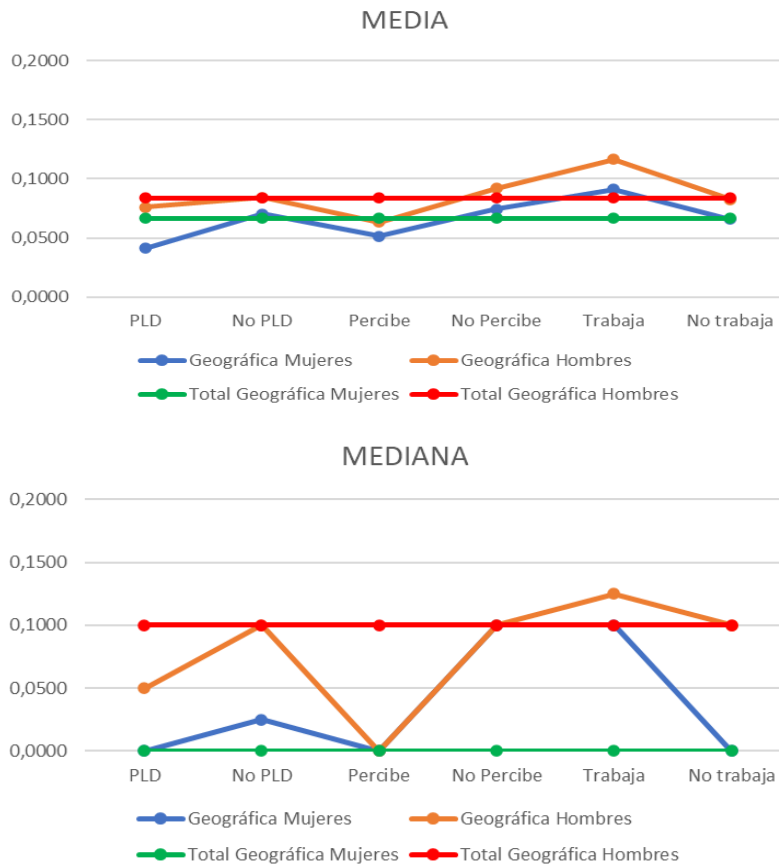
- La situación de paro de larga duración afecta negativamente a la disponibilidad geográfica, pero positivamente al resto. Es decir, no ser persona parada de larga duración parece que conlleva menor disponibilidad de jornada, horario y salario.
- La percepción de prestaciones, como ya hemos indicado, afecta negativamente a las 4 clases de disponibilidad, pero algo menos a la geográfica. Esta variable es la que ofrece más diferencia entre las dos opciones para cada clase.
- La situación laboral también parece influir en la disponibilidad geográfica, ya que la situación de estar trabajando presenta una media más alta que la de desempleo. En el resto de las clases, la diferencia entre ambas opciones es más pequeña, pero siempre a favor de las personas que están ocupadas.

Ahora veamos cómo se comportan las 3 variables con sus 6 opciones si tenemos en cuenta el sexo. Las curvas de la disponibilidad geográfica tienen la misma forma para los 2 (*Gráfico 108*), pero son paralelas, quedando por encima la correspondiente a los hombres. En ambas, quedan por debajo de la media total para la disponibilidad geográfica las de los colectivos de parados de larga duración, perceptores de prestaciones y desempleados.

En cuanto a las medianas, observamos que para las mujeres que no son paradas de larga duración, no perciben prestaciones y no están desempleadas el valor queda a la derecha de la total para ellas (0,00); el resto, la iguala. En el caso de los hombres, las valoraciones a los parados de larga duración y los perceptores presentan un valor de mediana a la izquierda de la total (0,10), mientras la obtenida para los que están trabajando queda a la derecha; el resto, tiene el mismo valor.

La media que presenta el colectivo de mujeres que trabajan es superior a la media total para hombres. La media de mujeres paradas de larga duración presenta el valor más bajo de la gráfica, con diferencia respecto al resto. De las medias para hombres que quedan por debajo de su total, solamente la de los perceptores queda también por debajo de la total para mujeres.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA POR SEXO



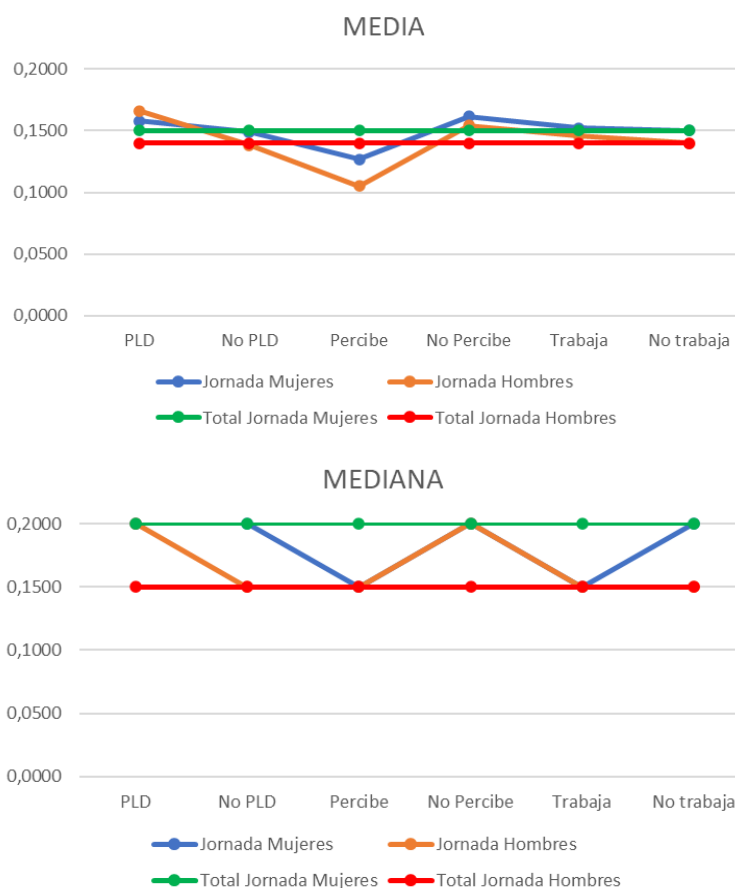
*Gráfico 108: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad geográfica para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).*

La disponibilidad de jornada en mujeres tiene valores más altos que la de hombres, excepto en el caso de las paradas de larga duración (*Gráfico 109*). En ambos sexos, los colectivos que tienen medias inferiores a las totales para cada uno son los que corresponden a personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.

Se puede apreciar que la media de los hombres perceptores de prestaciones es la más baja, a bastante diferencia de la de mujeres que, a su vez, es la menor en la valoración para ellas. Las medias de los hombres parados de larga duración y no perceptores quedan por encima de la total para mujeres.

Las medianas de las valoraciones para ambos sexos igualan sus totales (0,20 para ellas y 0,15 para ellos), excepto en los colectivos de quienes perciben prestaciones y quienes están trabajando.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE JORNADA POR SEXO



*Gráfico 109: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de jornada para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).*

Las curvas representativas de la disponibilidad de horario (*Gráfico 110*) son muy similares, llegando a superponerse en los colectivos no paro de larga duración, percepción de prestación y no percepción.

Tanto en mujeres como en hombres, las medias correspondientes a no paro de larga duración y percepción de prestaciones quedan por debajo de sus medias totales, aunque la de mujeres es casi igual a la suya; además, las de las valoraciones en mujeres desempleadas y en hombres que trabajan también quedan por debajo de las totales respectivas. Las medias de valoraciones en mujeres y hombres perceptores es la más baja, siendo algo inferior la de ellos.

Como se aprecia claramente en el gráfico, todas las medianas se sitúan en el mismo valor de las totales (0,20 para ambos sexos), excepto las del colectivo de quienes perciben prestaciones, que, tanto para mujeres como para hombres, se sitúa a la izquierda.



## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE HORARIO POR SEXO



*Gráfico 110: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de horario para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).*

La comparación de la disponibilidad de horario de mujeres y hombres presenta la mayor diferencia en el colectivo de quienes perciben prestaciones, que presenta los valores más bajos, aunque la media en el caso de los hombres es bastante inferior a la de las mujeres (*Gráfico 111*).

Las medias que quedan por debajo de las totales, para ambos sexos, corresponden a los colectivos de no paro de larga duración, percepción de prestaciones y desempleo, aunque la media de mujeres desempleadas es casi igual a la total para ellas. Por el contrario, las mujeres perceptoras presentan una media inferior a la total para hombres.

Aunque la media de las valoraciones en mujeres es superior a la de los hombres, los colectivos de hombres parados de larga duración, no perceptores y que están trabajando obtienen un valor de su media superior a la total para ellas.

Las medianas totales para ambos sexos tienen el mismo valor (0,15), y, del resto de los colectivos, solamente se desvían 2: mujeres paradas de larga duración, que la sitúa a la derecha, y hombres perceptores de prestaciones, que la sitúa a la izquierda.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE SALARIO POR SEXO

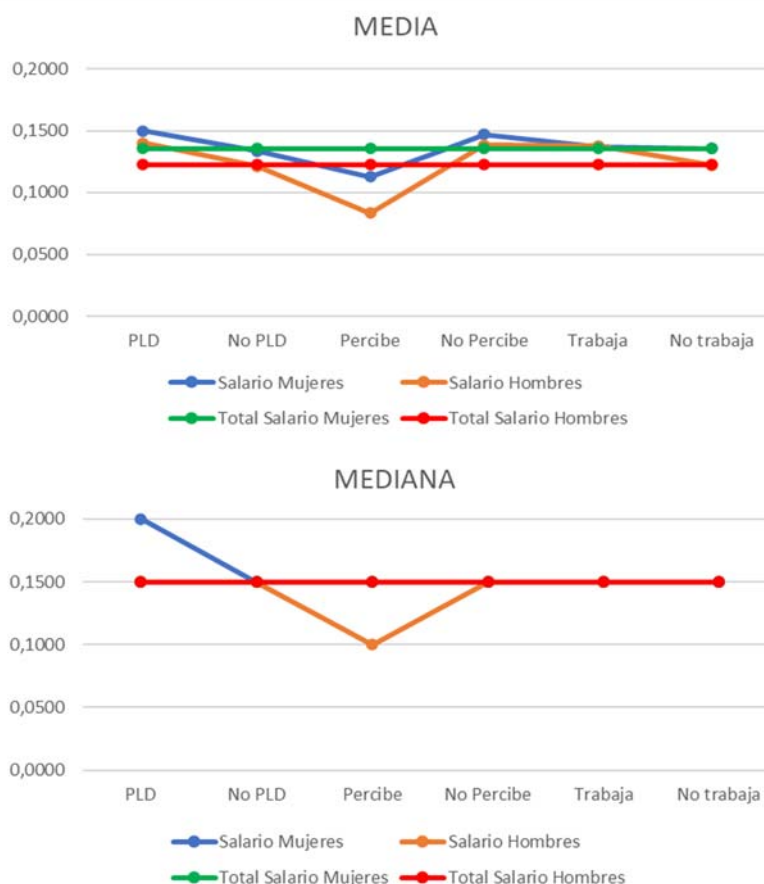


Gráfico 111: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de salario para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).

### 4.3.2.4 VARIABLES TERRITORIALES

#### 4.3.2.4.1 DATOS PROVINCIALES

##### 4.3.2.4.1.1 Badajoz

Los centros de empleo de la provincia de Badajoz que participaron en la investigación aportaron 630 cuestionarios: 378 de mujeres y 252 de hombres. Los resultados generales han sido:

	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
Mujeres:	14,29%	4,76%	21,43%	39,42%	15,87%	4,23%
Hombres:	18,65%	3,97%	15,48%	37,70%	19,84%	4,36%
Provincia:	16,03%	4,44%	19,05%	38,73%	17,46%	4,29%

Como se observa, la proporción de demandantes de empleo que no buscan trabajo es considerable, más en hombres que en mujeres. En total, las disponibilidades más bajas (suma de no disponible y baja) representan un 20,47% en la provincia, y los hombres tienen un porcentaje mayor que las mujeres: 22,62% frente a 19,05%.

La disponibilidad media representa el 57,78% en la provincia (suma de media baja y media alta). Por sexo, 6 de cada 10 mujeres y algo más de la mitad de los hombres. El 21,75% de los cuestionarios fueron valorados con disponibilidades altas (suma de alta y muy alta), la quinta parte de los presentados por mujeres y casi la cuarta de hombres. En la disponibilidad máxima, los porcentajes son similares.

A continuación, vamos a fijarnos en las disponibilidades geográfica, de jornada, de horario y de salario, con los datos generales de la provincia.

– Geográfica:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	54,50%	1,58%	21,96%	9,26%	12,70%
Hombres	41,27%	3,57%	21,83%	14,68%	18,65%
Provincia	49,21%	2,38%	21,90%	11,43%	15,08%

Casi la mitad de las personas encuestadas no muestran disponibilidad geográfica, aunque los hombres en menor medida: hay una diferencia de algo más de 13 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Además, los hombres presentan la tercera parte de los cuestionarios en disponibilidades altas (suma de alta y muy alta); las mujeres, algo más de la quinta parte y la provincia llega al 26,51%. Como se ve, los porcentajes en baja y media no son muy altos.

– Jornada:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	14,82%	0,53%	6,08%	26,98%	51,59%
Hombres	19,05%	1,98%	4,37%	29,36%	45,24%
Provincia	16,51%	1,11%	5,40%	27,93%	49,05%

Las valoraciones de disponibilidad media son escasas, y las de disponibilidad baja aún más. En el caso de la jornada, la disponibilidad se acerca más a los valores altos: por encima de las tres cuartas partes de todos los cuestionarios se han valorado en disponibilidades altas (suma de alta y muy alta), destacando el 78,57% de las mujeres. Como se aprecia, el mayor volumen de valoraciones se encuentra en muy alta.

No obstante, también debemos destacar el considerable porcentaje de disponibilidad nula.

– Horario:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	16,93%	14,02%	2,12%	10,58%	56,35%
Hombres	19,45%	10,71%	1,19%	5,95%	62,70%
Provincia	17,94%	12,70%	1,74%	8,73%	58,89%

En esta clase de disponibilidad también predominan las valoraciones como disponibilidad muy alta; más de las dos terceras partes de cada sexo y del total obtienen valoraciones altas (suma de alta y muy alta). Sin embargo, al contrario que la de jornada, se dan porcentajes considerables de baja y muy pocos de media; algo más de 3 de cada 10 cuestionarios son valorados en disponibilidades bajas (suma de nula y baja).

– Salario:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	14,82%	3,17%	19,05%	19,84%	43,12%
Hombres	20,24%	2,78%	23,41%	16,67%	36,90%
Provincia	16,98%	3,02%	20,79%	18,57%	40,64%

Las valoraciones bajas (suma de nula y baja) son la quinta parte de todas las realizadas, pero hay 5 puntos porcentuales de diferencia a favor de los hombres (23,02% frente a 17,99%). Las valoraciones como muy alta son las que presentan mayor porcentaje (como en jornada y horario); en valores altos (suma de alta y muy alta) encontramos casi 6 de cada 10 cuestionarios, aunque en los hombres representa un 53,57% y en las mujeres el 62,96%.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD:  
MEDIA Y MEDIANA (%)

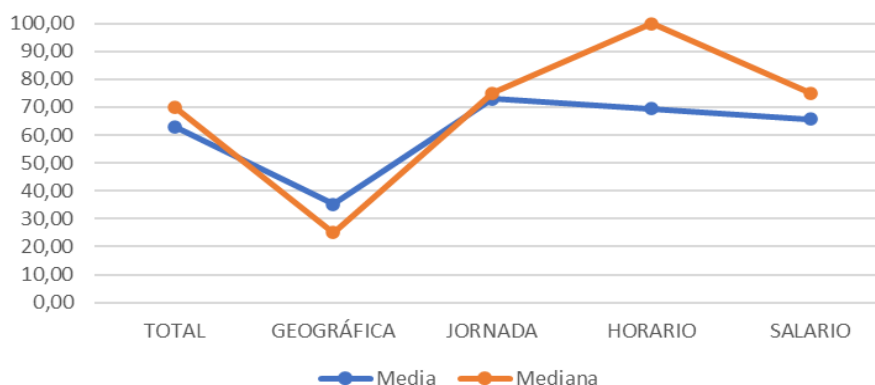


Gráfico 112: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).

Para ajustar el análisis, vamos a utilizar las medias y las medianas de cada clase de disponibilidad, considerando los porcentajes que representan sobre el máximo valor alcanzable (*Gráfico 112*). La media de la disponibilidad total para Badajoz es 0,6301; lo que supone su encuadramiento como disponibilidad media baja.

Las medias de las disponibilidades geográfica, de jornada, de horario y de salario son, respectivamente: 0,0704; 0,1460; 0,1390; y 0,1314; o sea, el 35,20%, 73,00%, 69,50% y 65,70% sobre el total, en ese mismo orden.

Como vemos, la disponibilidad geográfica es muy baja y la de jornada es la más alta; la primera, si contáramos con los tramos de los tipos de disponibilidad, estaría considerada baja, la segunda, como media alta. La disponibilidad de horario y la de salario no alcanzarían la media alta, y se quedarían entre esta y la media baja.

Por su parte, las medianas se sitúan en: 0,70 para la disponibilidad total; 0,05 para la geográfica; 0,15 para la de jornada; 0,20 para la de horario y 0,15 para la de salario.

En definitiva, la disponibilidad total de los demandantes de empleo en la provincia de Badajoz, inscritos en el SEXPE, no es demasiado alta, sobresaliendo la baja disponibilidad geográfica. Además, debería tenerse en cuenta el 16,03% de personas que se inscriben como demandantes, pero no buscan empleo. Todo ello para diseñar medidas apropiadas en el ámbito de las PAE.

Si analizamos las medias y medianas por sexo (*Gráfico 113*), observamos que la media de la total es superior en las mujeres: 0,6351 frente a 0,6226 para los hombres. En el resto:

- Geográfica: las mujeres 0,0620 y los hombres 0,0829. Es decir, el 31,00% y el 41,45% de la valoración máxima, respectivamente. Asimilando estos datos a los tramos de tipos de disponibilidad, ambos sexos se encuadrarían en disponibilidad baja.
- Jornada: las mujeres 0,1500 y los hombres 0,1399; es decir, el 75,00% y el 69,95%, respectivamente. Ellas estarían encuadradas en disponibilidad media alta, ellos no la alcanzarían por muy poco.
- Horario: las mujeres 0,1377 y los hombres 0,1409; es decir, el 68,85% y el 70,45%, respectivamente. Ellas no llegarían a la media alta, ellos sí.
- Salario: las mujeres 0,1366 y los hombres 0,1236; es decir, 68,30% y 61,80%, respectivamente. Ellas no llegan a disponibilidad media alta por poco y ellos se encuadran en la media baja.

Por su parte, las medianas de la disponibilidad total se sitúan en 0,70 para las mujeres y 0,75 para los hombres. Las de la geográfica, jornada, horario y salario en:

- Mujeres: 0,00; 0,20; 0,20 y 0,15 respectivamente.

- Hombres: 0,10; 0,15; 0,20 y 0,15 respectivamente.

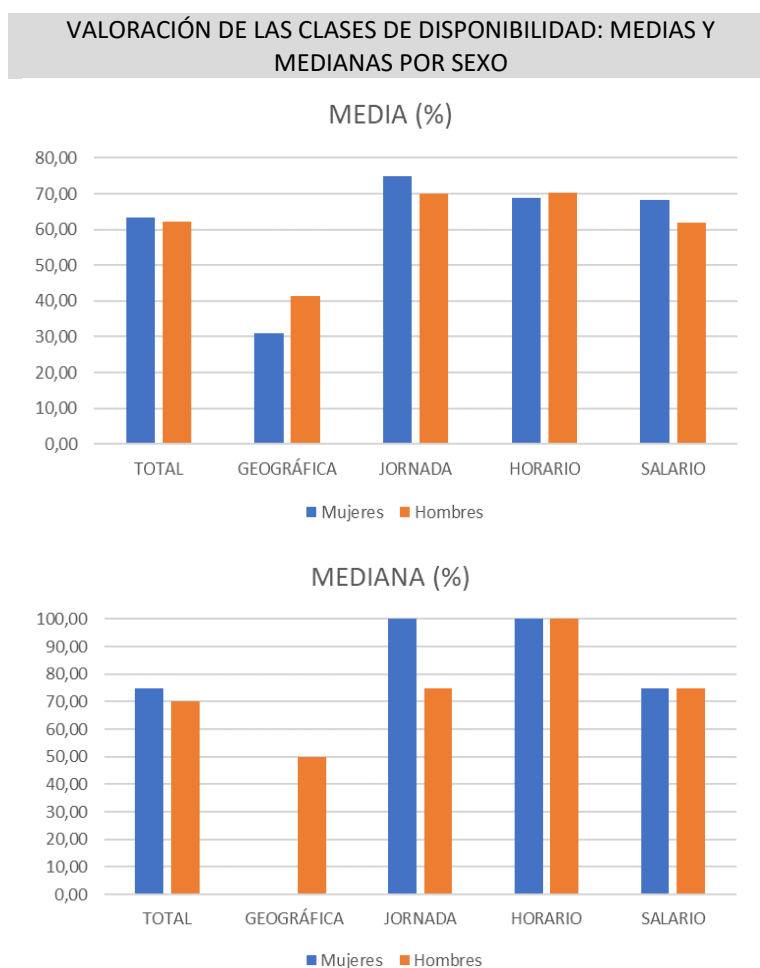


Gráfico 113: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana según sexo, en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).

Las mujeres tienen más disponibilidad para la búsqueda de empleo que los hombres. Como en la valoración global, en Badajoz, las mujeres aportan algo más de 4 puntos porcentuales menos de valoraciones en disponibilidad nula.

También como en la valoración general, parece que existe un gran problema de disponibilidad geográfica, sobre todo en las mujeres, con bastante menos valoración que los hombres; no obstante, la puntuación es muy baja en ambos sexos.

Las mujeres tienen bastante más disponibilidad de jornada y salario que los hombres, con una diferencia que ronda los 6 puntos porcentuales. Sin embargo, en la de horario, los hombres aportan más de 1 punto porcentual de diferencia.

Así pues, verificamos que el verdadero problema de la disponibilidad en las mujeres radica en la geográfica, teniendo menor relevancia las otras 3, lo que se podría interpretar en el ámbito de la conciliación familiar y laboral; es decir, las mujeres están dispuestas a compaginar, sobre todo, jornada y salario, aunque también, en menor

medida, el horario, siempre que el puesto de trabajo ofrecido radique en su localidad o muy cerca.

En cuanto a los hombres, también presentan un problema en el ámbito geográfico de la búsqueda de empleo, aunque son bastante más exigentes que las mujeres en cuanto al salario.

#### 4.3.2.4.1.2 Cáceres

Los centros de empleo de la provincia de Cáceres que participaron en la investigación aportaron 262 cuestionarios: 50 de mujeres y 117 de hombres. Los resultados generales han sido:

	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
Mujeres:	15,17%	4,83%	15,17%	40,69%	19,31%	4,83%
Hombres:	18,80%	3,42%	15,38%	42,74%	15,38%	4,28%
Provincia:	16,79%	4,20%	15,27%	41,60%	17,56%	4,58%

Como en el caso de la provincia de Badajoz, la proporción de demandantes de empleo que no buscan trabajo es considerable, más en hombres que en mujeres. En total, las disponibilidades más bajas (suma de no disponible y baja) representan un 20,99% en la provincia, y los hombres tienen un porcentaje mayor que las mujeres: 22,22% frente a 20,00%.

La disponibilidad media (baja más alta) representa el 56,87% en la provincia. Por sexo: el 55,86% de cuestionarios presentados por mujeres y el 58,12% por hombres. El 22,14% de los cuestionarios fueron valorados con disponibilidades altas (suma de alta y muy alta), casi la cuarta parte de los presentados por mujeres y algo menos de la quinta de hombres. En la disponibilidad máxima, los porcentajes son similares, aunque el más alto corresponde a mujeres.

A continuación, veremos las otras 4 clases de disponibilidad con los datos generales de la provincia.

– Geográfica:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	44,83	2,76	22,76	8,27	21,38
Hombres	38,46	3,42	25,64	12,82	19,66
Provincia	41,98	3,05	24,05	10,31	20,61

Las mujeres presentan más de 6 puntos porcentuales de disponibilidad geográfica nula que los hombres; sin embargo, las valoraciones como baja y

media son similares en ambos sexos. En disponibilidades altas, los hombres aportan casi la tercera parte de los cuestionarios, las mujeres no llegan a 3 de cada 10.

– Jornada:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	15,17	1,38	4,14	26,90	52,41
Hombres	18,80	3,42	4,28	25,64	47,86
Provincia	16,79	2,29	4,20	26,34	50,38

Como se puede comprobar, la disponibilidad media es similar en ambos sexos. Los hombres presentan mayor porcentaje que las mujeres en disponibilidades bajas, ellas lo obtienen en las altas (cerca de 8 de cada 10 cuestionarios). La mitad de todos los cuestionarios obtienen la valoración de disponibilidad muy alta; más de la cuarta parte como alta.

– Horario:

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	17,93	9,66	0,00	11,03	61,38
Hombres	23,08	5,98	2,56	8,55	59,83
Provincia	20,23	8,02	1,14	9,92	60,69

Las valoraciones como disponibilidades bajas supera la cuarta parte y se acerca a 3 de cada 10 cuestionarios. Hay muy pocas valoraciones como media, concretamente, las mujeres no han aportado ningún cuestionario. En total, 7 de cada 10 cuestionarios obtienen valoraciones altas, pero destaca el 72,41% de las mujeres.

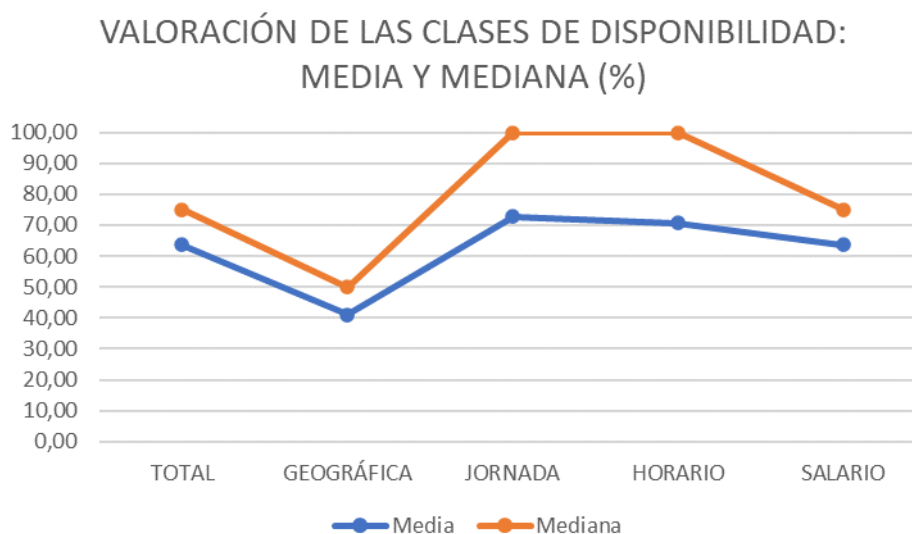
– Salario

	Nula	Baja	Media	Alta	Muy alta
Mujeres	15,86	3,45	22,76	14,48	43,45
Hombres	20,51	2,57	22,22	25,64	29,06
Provincia	17,94	3,05	22,52	19,47	37,02

La quinta parte de los cuestionarios se han valorado con disponibilidades bajas; la media es casi igual en mujeres y hombres; en la alta hay más de 11 puntos porcentuales de diferencia a favor de los hombres y en la muy alta son más de 13 a favor de las mujeres. Las disponibilidades altas suponen, de esta manera, el 56,49% del total: un 57,93% en las mujeres y un 54,70% en los hombres.



Como hemos hecho para Badajoz, vamos a utilizar las medias y las medianas de cada clase de disponibilidad, considerando los porcentajes que representan sobre el máximo valor alcanzable (*Gráfico 114*).



*Gráfico 114: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).*

La media de la disponibilidad total para Cáceres es 0,6355; es decir, el 63,55% del valor máximo, que la sitúa en el tramo de la disponibilidad media baja.

Las medias de las disponibilidades geográfica, de jornada, de horario y de salario son, respectivamente: 0,0823; 0,1456; 0,1414; y 0,1273; o sea, el 41,15%, 72,80%, 70,70% y 63,65% sobre el total, en ese mismo orden.

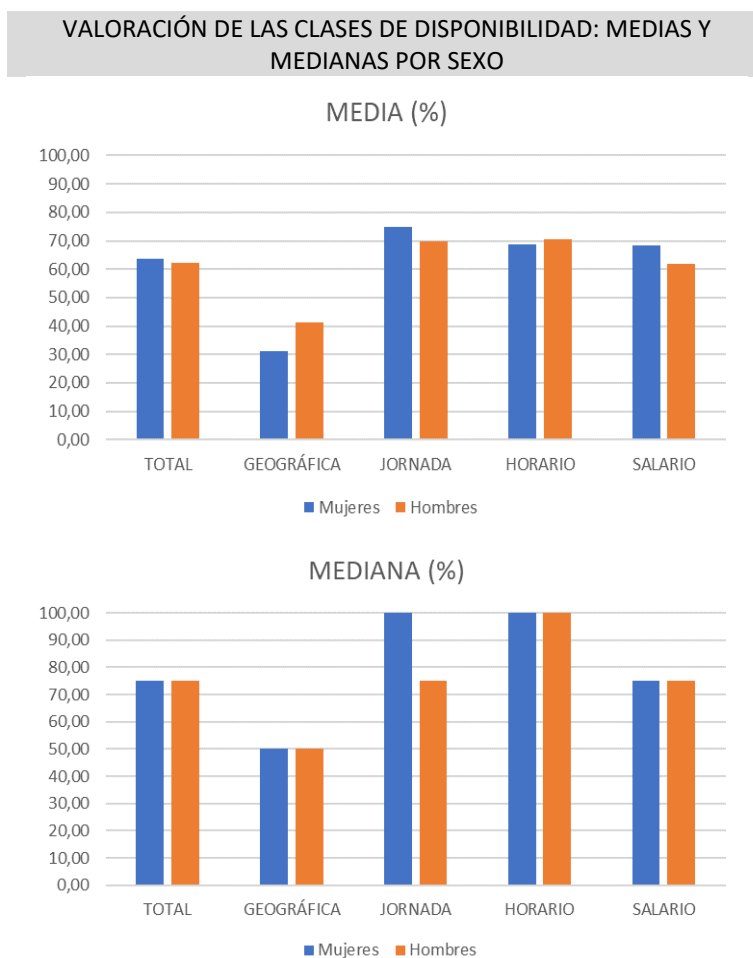
Al igual que sucedía en Badajoz, la disponibilidad geográfica es muy baja y la de jornada es la más alta; la primera se consideraría baja, la segunda media alta. La disponibilidad de horario también se consideraría media alta, pero la de salario se quedaría en media baja.

Por su parte, las medianas se sitúan en: 0,75 para la disponibilidad total; 0,10 para la geográfica; 0,20 para la de jornada; 0,20 para la de horario y 0,15 para la de salario.

Así pues, en el caso de Cáceres, tampoco la disponibilidad total de los demandantes de empleo inscritos en el SEXPE es alta, y la geográfica es muy baja. La proporción de personas que no están disponibles es del 16,79%. Por tanto, las medidas que se diseñen para esta provincia deben ser similares a las de Badajoz, con pequeños ajustes para afrontar las deficiencias específicas en clases de disponibilidad.

Si analizamos las medias y medianas por sexo (*Gráfico 115*), observamos que la media de la total es superior en las mujeres (0,6466 frente a 0,6218); en el resto:

- Geográfica: las mujeres 0,0793 y los hombres 0,0859. Es decir, el 39,65% y el 42,95% de la valoración máxima, respectivamente. Las valoraciones para ambos sexos se encuadrarían en disponibilidad baja.



*Gráfico 115: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana según sexo, en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).*

- Jornada: las mujeres 0,1500 y los hombres 0,1402; es decir, el 75,00% y el 70,10%, respectivamente. Ambos sexos estarían encuadrados en disponibilidad media alta.
- Horario: las mujeres 0,1441 y los hombres 0,1380; es decir, el 72,05% y el 69,00%, respectivamente. Ellas estarían encuadradas en la disponibilidad media alta y ellos se situarían muy cerca.
- Salario: las mujeres 0,1331 y los hombres 0,1201; es decir, 66,55% y 60,05%, respectivamente. Ambos sexos estarían encuadrados en disponibilidad media baja, aunque las mujeres sobrepasarían el límite superior por poco.

Por su parte, las medianas se sitúan en 0,75 para ambos sexos en la disponibilidad total. Las de la geográfica, jornada, horario y salario en:

- Mujeres: 0,10; 0,20; 0,20 y 0,15 respectivamente.
- Hombres: 0,10; 0,15; 0,20 y 0,15 respectivamente.

Las mujeres tienen más disponibilidad para la búsqueda de empleo que los hombres. La diferencia en valoraciones de disponibilidad nula no llega a 4 puntos porcentuales menos en las correspondientes a mujeres.

Como en la valoración general, parece que existe un gran problema de disponibilidad geográfica en ambos sexos, aunque hay una diferencia de 3,30 puntos porcentuales a favor de los hombres.

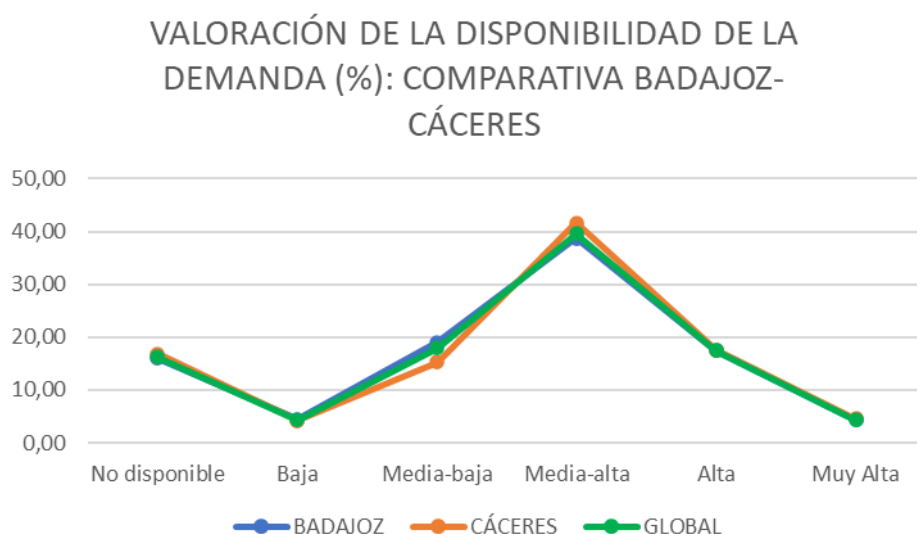
Las mujeres tienen más disponibilidad de jornada, horario y salario que los hombres, con diferencias de casi 5, 3 y más de 6 puntos porcentuales, respectivamente.

Por lo tanto, volvemos a destacar, en el caso de Cáceres, que existe un gran problema de disponibilidad geográfica en los demandantes de empleo inscritos en el SEXPE, algo mayor para las mujeres. Sin embargo, a la vista de los resultados para las otras 3 clases de disponibilidad, la conciliación familiar y laboral no se plantea como un problema a la hora de buscar empleo, por parte de ellas. Quizá porque la principal condición es que el puesto ofrecido radique en un entorno cercano.

Los hombres son bastante más exigentes que las mujeres para buscar empleo en cuanto a jornada, horario y salario, aunque algo menos en cuanto al ámbito geográfico de la búsqueda.

#### 4.3.2.4.1.3 Comparativa Badajoz–Cáceres

El *Gráfico 116* muestra las valoraciones de la disponibilidad total, tanto para las 2 provincias como la general. En él vemos que la mayor proporción de cuestionarios fueron valorados con disponibilidad media alta, aunque en el caso de los hombres el resultado supera la global y en el de las mujeres queda por debajo.



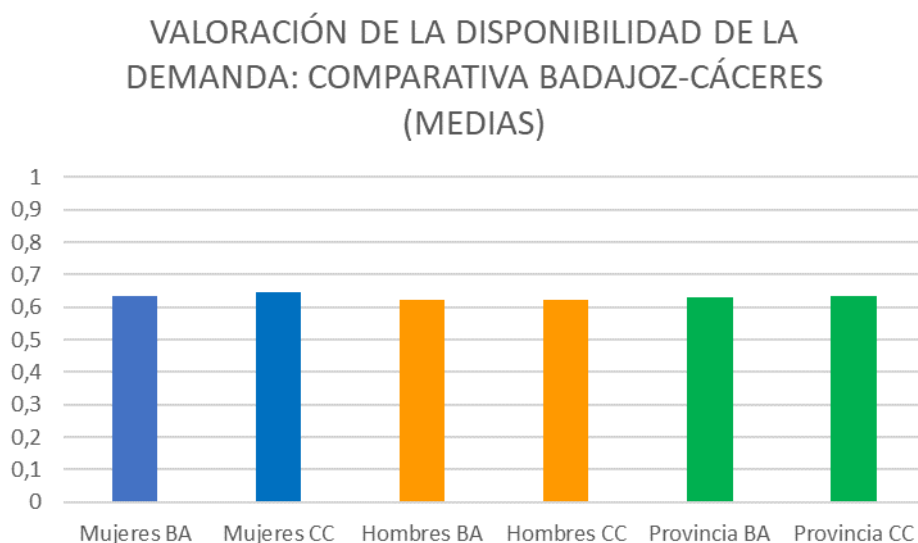
*Gráfico 116: Valoración de la disponibilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tipo de disponibilidad total (elaboración propia).*

En las valoraciones como no disponible, Cáceres tiene un porcentaje mayor que el de la valoración global y Badajoz queda por debajo de esta; en disponibilidad baja sucede lo contrario: el porcentaje de Badajoz supera el de la valoración global y el de Cáceres queda por debajo. No obstante, los 3 porcentajes en ambos tipos de disponibilidad son muy similares.

En la disponibilidad media baja hay más diferencia: Badajoz (19,05%) queda por encima de la valoración general (17,94%), Cáceres tiene un porcentaje menor (15,27%). La disponibilidad alta cambia el patrón: Cáceres presenta un porcentaje mayor (41,60%) que la valoración general (39,57%), mientras Badajoz tiene uno menor (38,73%). En total, la disponibilidad media presenta los siguientes porcentajes: 57,51% para la valoración general; 57,78% para Badajoz y 56,87% para Cáceres. Observamos que la diferencia no es muy significativa, pero quizá sí lo sea que Badajoz mire más hacia la disponibilidad media baja y Cáceres a la media alta.

Las diferencias en los porcentajes de disponibilidad alta y muy alta son poco significativas también. En ambos tipos de disponibilidad, Badajoz tiene menor porcentaje que Cáceres: 17,46% y 4,29% frente a 17,56% y 4,58%, respectivamente; mientras, la valoración global presenta un 17,49% de disponibilidad alta y un 4,37% de disponibilidad muy alta. Es decir, Cáceres supera a Badajoz por 0,10 puntos porcentuales en disponibilidad alta y por 0,29 en muy alta. Sin embargo, Badajoz tiene 0,76 puntos porcentuales menos de no disponible, aunque un 0,24 más en disponibilidad baja.

Para afinar el análisis, vamos a comprobar el comportamiento de las medias (*Gráfico 117*). La valoración de los cuestionarios recogidos en Cáceres obtiene una media superior a la de la valoración para Badajoz: 0,6355 frente a 0,6301.



*Gráfico 117: Valoración de la disponibilidad de la demanda: comparativa de la media provincial de Badajoz y Cáceres según sexo (elaboración propia).*

La diferencia mayor se encuentra en la disponibilidad de las mujeres: la valoración para las de Cáceres llega a 0,6466 y la de Badajoz a 0,6351. Por su parte, las valoraciones de los hombres consiguen 0,6226 en los de Badajoz y 0,6218 en los de Cáceres. Así pues, las mujeres de Cáceres presentan mayor disponibilidad que las de Badajoz, los hombres de esta provincia más que los de Cáceres, y, en general, las mujeres más que los hombres, con las siguientes diferencias: en Badajoz, ellas tienen 0,0125 más, en Cáceres ellas tienen 0,0248 más. Es decir, hay más diferencia de disponibilidad entre hombres y mujeres en Cáceres.

Al pasar estas medias a los tramos de tipo de disponibilidad, comprobamos que todos quedan en el de media baja (no alcanzan 0,65).

Así pues, podemos afirmar que las mujeres tienen más disponibilidad para la búsqueda de empleo que los hombres, que esa disponibilidad es mayor en Cáceres que en Badajoz y que los hombres de ambas provincias presentan valores similares.

Los resultados obtenidos deberían tenerse en cuenta a la hora de diseñar medidas apropiadas para mejorar este componente de la empleabilidad, diferenciando por sexo y provincia, con el fin de aumentar los valores más bajos y, si fuera posible, incrementar la disponibilidad general en la CA.

Tenemos que analizar ahora las otras 4 clases de disponibilidad. En el *Gráfico 118* tenemos los datos relativos a los tipos de disponibilidad con los que venimos trabajando: nula, baja, media, alta y muy alta.

La disponibilidad geográfica presenta altos porcentajes del tipo nula, es decir, que solamente se pretende trabajar cerca del domicilio de residencia; Badajoz aporta mayor proporción de cuestionarios que Cáceres, situándose por encima de la valoración general. La valoración de los cuestionarios recogidos en Cáceres tiene mayor porcentaje de disponibilidad geográfica media que la valoración global; también está por encima en la muy alta. Badajoz tiene más en la disponibilidad geográfica alta.

Vemos que en la disponibilidad de jornada los mayores porcentajes se encuentran en alta y muy alta, quedando las 2 provincias con porcentajes similares: 76,99% Badajoz y 76,72% Cáceres; la primera queda por encima de la valoración general en alta y Cáceres en muy alta.

En las disponibilidades de jornada baja y media, Cáceres queda por encima de la valoración general.

La valoración como nula presenta mayores porcentajes que la suma de baja y media, quedando Cáceres también por encima de la valoración general, aunque los datos son similares: 16,59% en la valoración global, con un 16,51% para Badajoz y un 16,79% para Cáceres.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD EN BADAJOZ Y CÁCERES

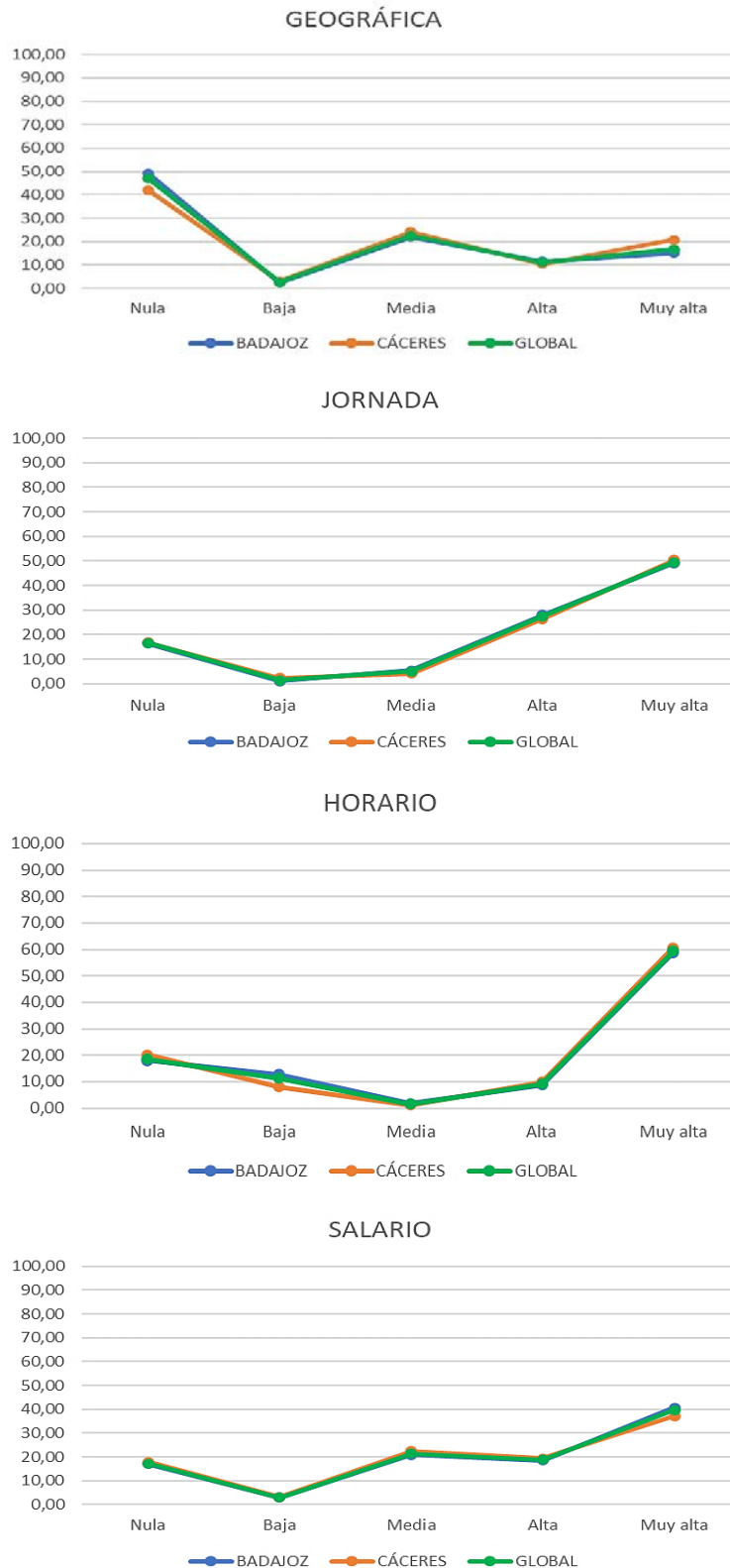


Gráfico 118: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tipo de disponibilidad (elaboración propia).

Teniendo en cuenta que esta clase de disponibilidad no debería, a priori, suponer muchas restricciones a la hora de buscar empleo, los porcentajes de disponibilidad nula parecen demasiado altos.

La disponibilidad de horario aún presenta porcentajes de nula más altos que la de jornada: 18,61% en la valoración global, con un 17,94% para Badajoz y un 20,23% para Cáceres; proporciones que, bajo nuestro punto de vista, no deberían alcanzarse.

Aunque Cáceres sobrepasa a Badajoz en más de 2 puntos porcentuales, si sumamos la disponibilidad de horario baja, esta provincia supera a la de Cáceres en los porcentajes: 30,64% frente a 28,25%.

La disponibilidad media obtiene pocos cuestionarios: el 1,57% en la valoración global, el 1,75% en Badajoz y el 1,15% en Cáceres. La disponibilidad alta y la muy alta presentan porcentajes superiores en esta provincia; sumando ambos datos, la valoración global alcanza el 68,50%, Badajoz el 67,62% y Cáceres el 70,61%.

La disponibilidad de salario presenta porcentajes del tipo nula similares a la de jornada y horario: 17,26% en la valoración global, con un 16,98% para Badajoz y un 17,94% para Cáceres. Como hemos dicho para la disponibilidad de jornada y de horario, estos porcentajes no deberían darse, tratándose de personas que buscan empleo, mayoritariamente desempleadas.

Los porcentajes de disponibilidad de salario baja son prácticamente los mismos: 3,02% Badajoz, 3,05% Cáceres y 3,03% en la valoración global. Así, la suma de nula y baja nos indica que la quinta parte de los cuestionarios no pasaron de estas valoraciones.

En esta clase de disponibilidad, los porcentajes de cuestionarios valorados como media son similares a los de la disponibilidad geográfica: 21,30% en la valoración general, con un 20,79% para Badajoz y un 22,52% para Cáceres.

En la disponibilidad de salario alta hay menos de 1 punto porcentual de diferencia a favor de Cáceres, pero en la muy alta hay más de 3 a favor de Badajoz; sumando ambas, tenemos un 58,40% en la valoración general, el 59,20% para Badajoz y el 56,49% para Cáceres.

Para completar el análisis de las clases de disponibilidad, tenemos que fijarnos en las medias (*Gráfico 119*). De las 4, la más baja para las 2 provincias es la geográfica, destacando el 0,0620 de las mujeres de Badajoz, seguido por el 0,0793 de las de Cáceres. Tanto en Badajoz como en Cáceres, los hombres obtienen mejor media: 0,0829 para los primeros y 0,0859 para los segundos. Es decir, los hombres de Badajoz tienen más disponibilidad geográfica que las mujeres de Cáceres. Las medias provinciales alcanzan 0,0704 en Badajoz y 0,0823 en Cáceres.

Al pasar los valores a porcentajes sobre el total máximo alcanzable (0,20), podemos comprobar que todos se quedarían en el tramo de disponibilidad baja.

En la disponibilidad de jornada, resulta curioso que las mujeres obtienen la misma media en las 2 provincias (0,1500); los hombres consiguen algo menos pero

también con valores muy parecidos: 0,1399 en Badajoz y 0,1402 en Cáceres. Las medias provinciales, por tanto, son similares: 0,1460 en Badajoz y 0,1456 en Cáceres.

**VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD POR SEXO EN BADAJOZ Y CÁCERES**

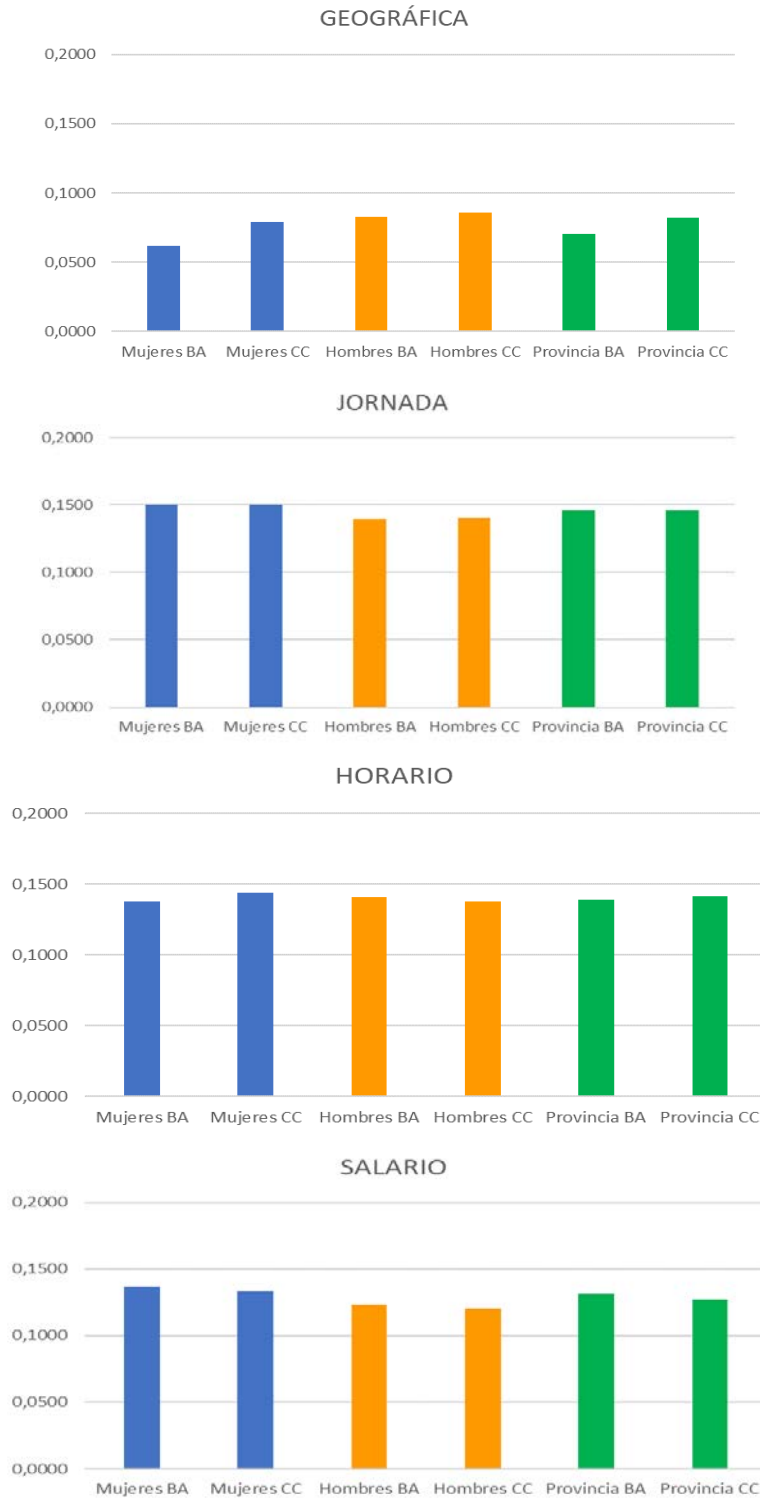


Gráfico 119: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: comparativa de la media provincial de Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tipo de disponibilidad según sexo (elaboración propia).



Teniendo en cuenta los porcentajes sobre el total máximo posible, todos los valores se quedarían en disponibilidad media alta, aunque concretamente el de los hombres de Badajoz no llega a 0,70 por 0,05.

La disponibilidad de horario presenta medias inferiores a la de jornada, excepto para los hombres de Badajoz (0,1409). Las medias provinciales se quedan en 0,1390 para Badajoz y 0,1414 para Cáceres, correspondiendo el valor más alto a las mujeres de Cáceres (0,1441) y el más bajo a las de Badajoz (0,1377).

Así pues, la provincia de Cáceres presenta más disponibilidad de horario que la de Badajoz, las mujeres de Cáceres más que las de Badajoz y los hombres de Badajoz más que los de Cáceres. No obstante, hay valores muy parecidos: mujeres de Badajoz, hombres de Cáceres (0,1380) y media provincial de Badajoz.

Calculando los porcentajes sobre el máximo posible, podemos considerar que los valores para las mujeres de Cáceres, la media de esta provincia y los hombres de Badajoz se encuadrarían en la parte baja de la disponibilidad media alta. El resto, no llega, quedándose entre el valor alto de la disponibilidad media baja y el bajo de la media alta.

Por último, las medias de la disponibilidad de salario son más bajas que las de horario. Las provinciales alcanzan 0,1314 para Badajoz y 0,1273 para Cáceres. El valor más alto lo consiguen las mujeres de Badajoz con 0,1366 seguidas por las de Cáceres, con 0,1331. Los hombres presentan menos disponibilidad de salario que las mujeres, alcanzando 0,1236 en Badajoz y 0,1201 en Cáceres.

Por lo tanto, las mujeres tienen más disponibilidad de salario que los hombres y Badajoz más que Cáceres. Tomando los porcentajes sobre el total, todos los valores se quedarían en disponibilidad media baja.

#### **4.3.2.4.2 CENTRO DE EMPLEO**

##### **4.3.2.4.2.1 Provincia de Badajoz**

La *Tabla 79* nos muestra el porcentaje de cuestionarios para cada tipo de disponibilidad total, por centro de empleo que ha participado en la investigación. Vemos que los porcentajes de no disponible varían desde ninguno en 0602810 (Campanario) hasta el 27,27% de 0601410 (Azuaga). Los porcentajes de disponibilidad baja oscilan desde ninguno en 0601410 y 0601515 (Badajoz Comarcal) hasta el 7,69% de 0601610 (Barcarrota). Sumando ambos tipos, encontramos el máximo en 0601410, con el 27,27% de cuestionarios, y el mínimo en 0602810, con el 6,67%.

VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD (%)						
CENTRO DE EMPLEO	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
0601410	27,27	0,00	9,09	36,36	18,18	9,09
0601510	12,31	1,54	21,54	38,46	20,00	6,15
0601515	23,53	0,00	23,53	35,29	14,71	2,94
0601520	15,63	6,64	22,27	35,94	16,02	3,52
0601610	11,54	7,69	3,85	42,31	30,77	3,85
0602810	0,00	6,67	13,33	46,67	20,00	13,33
0607010	18,97	5,17	18,97	36,21	18,97	1,72
0607410	18,52	1,85	12,96	40,74	20,37	5,56
0609510	18,29	2,44	20,73	42,68	10,98	4,88
0615810	10,34	3,45	6,90	51,72	24,14	3,45

Tabla 79: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada centro de empleo (elaboración propia).

En la disponibilidad media (suma de baja y alta), el porcentaje más alto corresponde a 0609510 (Olivenza), con el 63,41% de cuestionarios aportados; el más bajo se encuentra en 0601410, con un 45,45%. Si observamos cada tipo de disponibilidad media, en la baja vemos el mayor porcentaje para 0601515 y el menor para 0601610; en la alta, el mayor está en 0602810 y el menor en 0601515.

Las disponibilidades de la parte alta (alta más muy alta) se dan con mayor proporción en 0601610, y con menor en 0609510. Dentro de ellas, la disponibilidad alta encuentra su mayor porcentaje en 0601610, el menor en 0609510; la muy alta tiene su mayor porcentaje en 0602810 y el menor en 0607010 (Jerez de los Caballeros).

Por sexo, la proporción más alta del tipo no disponible la encontramos en hombres de 0601610, la menor en hombres de 0601410 y en mujeres y hombres de 0602810. En disponibilidad baja hay que resaltar que los hombres solo aportan cuestionarios en 0601520 (Badajoz II), 0607410 (Llerena), 0609510 y 0615810 (Zafra); en el caso de las mujeres, solamente 0601410 y 0615810 no aportan ningún cuestionario.

De esta manera, el menor porcentaje de disponibilidades bajas (suma de no disponible y baja) lo encontramos en hombres de 0601410 y 0602810; el mayor en hombres de 0601610.

La disponibilidad media destaca, por arriba, en mujeres de 0609510, con más de las dos terceras partes, y, por abajo, en hombres de 0601610 (4 de cada 10 cuestionarios). Si nos fijamos en la baja, observamos que no hay ningún cuestionario de hombre en 0601410, 0601610, 0602810 y 0615810, y que las mujeres de 0601510 (Badajoz I) aportan la mayor proporción, con algo más de 3 de cada 10 cuestionarios. Por su parte, la disponibilidad media alta encuentra su mayor proporción en los hombres de 0602810 y la menor en los hombres de 0601520.

Las disponibilidades altas se presentan con mayor proporción en los hombres de 0601410 y con menor en hombres de 0601515; concretamente, la disponibilidad alta

tiene su porcentaje más elevado en hombres de 0601410 y el menor en mujeres de 0609510; la muy alta tiene mayor proporción de cuestionarios en hombres de 0602810 y menos en centros donde no se ha aportado ninguno:

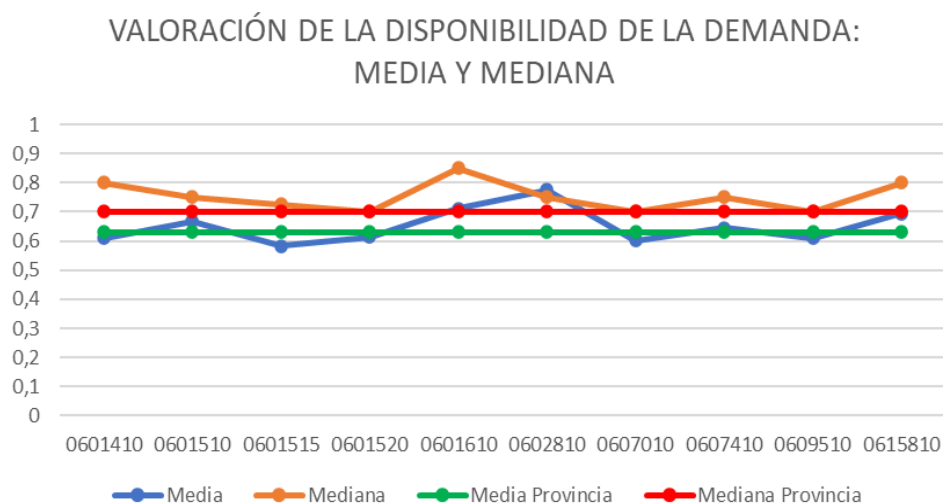
- Mujeres: 0601510, 0602810 y 0607010.
- Hombres: 061410, 0601515, 0601610, 0607410, 0609510 y 0615810.

En todos los centros y para ambos sexos, el mayor porcentaje de cuestionarios se ha valorado como disponibilidad media, con una diferencia sustancial a favor de la media alta, pero a continuación las valoraciones se comportan de forma diferente:

- Mujeres: tienen mayor porcentaje de valoraciones altas que bajas los centros 0601510, 0601610, 0602810, 0607010, 0607410 y 0615810.
- Hombres: más proporción de valoraciones altas que bajas en 0601410, 0601510, 0601520, 0602810 y 0615810.

No obstante, para extraer conclusiones fiables para el ámbito de los centros de empleo, se debería pasar el cuestionario en todos ellos y a todas las personas que acudieran a inscribirse.

Continuaremos nuestra revisión con las medias y medianas (*Gráfico 120*). El centro de empleo 0602810 tiene la media más alta (0,7767), seguido de 0601610 (0,7115); también tienen medias por encima de la provincial (0,6301) 0601510 (0,6677), 0607410 (0,6444) y 0615810 (0,6948). Las medias de los 2 primeros centros estarían encuadradas en el tipo de disponibilidad media alta y el resto, en la media baja, aunque concretamente 0601510 y 0612810 se quedarían entre una y otra (hasta 0,65 la baja y a partir de 0,70 la alta).

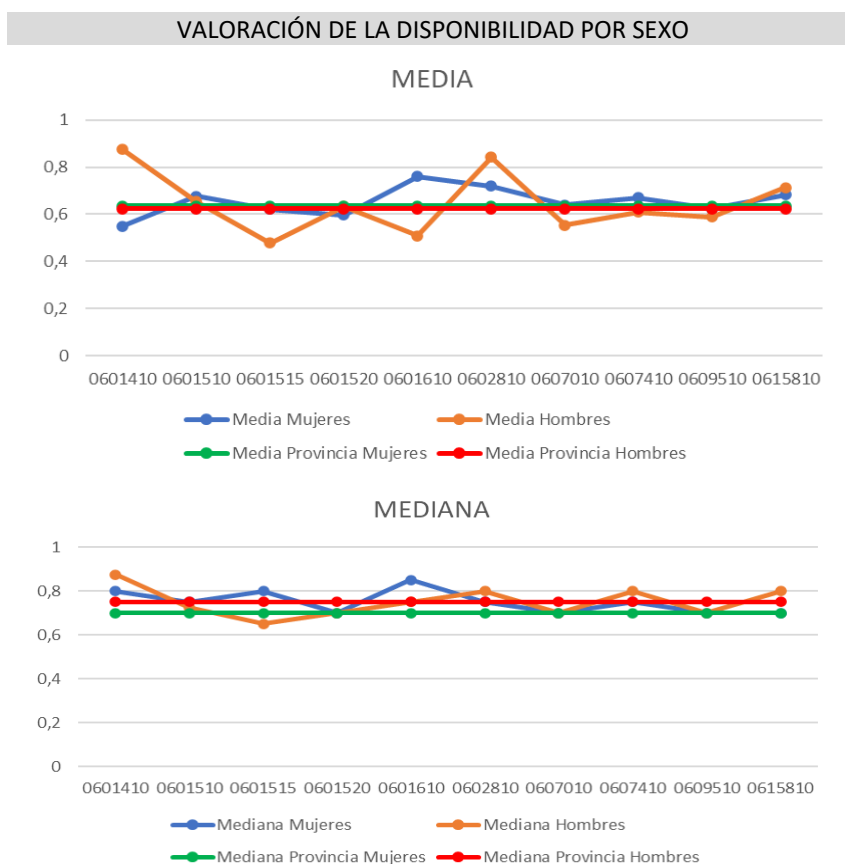


*Gráfico 120: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*

En cuanto a las medianas, como vemos 06015120, 0607010 y 0609510 igualan el valor de la provincial (0,70), el resto la sitúa a la derecha, destacando 0601610 con 0,85.

Continuamos el análisis desagregando los valores por sexo (*Gráfico 121*).

Las medias de las valoraciones para hombres son superiores a las de las mujeres en 0601520, 0602810 y 0615810; las valoraciones para mujeres tienen medias superiores a la provincial de mujeres (0,6351) en los centros 0601510, 0601610, 0602810, 0607010, 0607410 y 0615810; en el caso de los hombres, los centros que presentan una media superior a su media provincial (0,6226) son 0601410, 0601510, 0601520, 0602810 y 0615810.



*Gráfico 121: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).*

La mayor diferencia entre las medias de ambos sexos se encuentra en 0601610, a favor de las mujeres, la menor en 0601510, también a favor de las mujeres.

Los tipos de disponibilidad total que corresponden a todas estas valoraciones, para cada sexo, son los siguientes:

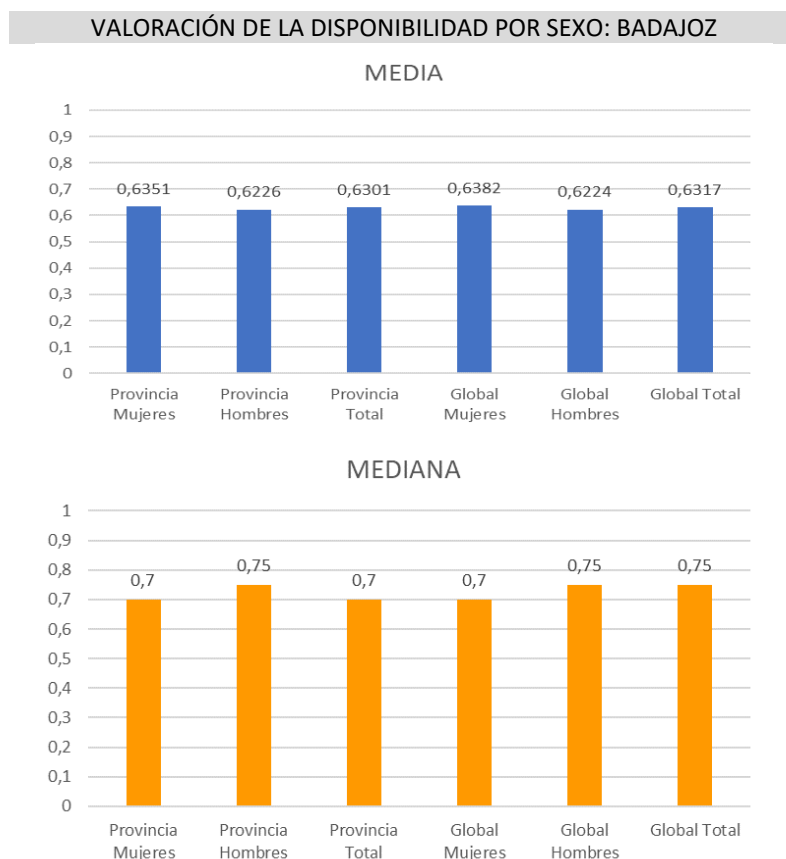
- Mujeres:
  - Disponibilidad media alta: 0601610 y 0602810.
  - Disponibilidad media baja: 0601410, 0601515, 0601520, 0607010 y 0609510.

- Los centros 0601510, 0607410 y 0615810 obtienen medias superiores al límite máximo de la media baja pero no alcanzan el mínimo de la media alta.
- Hombres:
- Disponibilidad media alta: 0601410, 0602810 y 0615810.
  - Disponibilidad media baja: 0601510, 0601520, 0601610, 0607010, 0607410 y 0609510.
  - Disponibilidad baja: 0601515.

Las medianas en valoraciones para mujeres que igualan su mediana provincial (0,70) son 0601520, 0607010, 0609510 y 0615810, el resto la sitúa a su derecha; en el caso de los hombres, solamente la del centro 0601610 iguala su mediana provincial (0,75), mientras las de 0601410, 0602810, 0607410 y 0615810 la sitúan a la derecha.

Como estamos viendo, existen diferencias en materia de disponibilidad por centro de empleo y sexo, de forma que algunos presentan valores más altos que otros.

Para terminar con la valoración de la disponibilidad total, vamos a comparar las distintas medias y medianas que venimos utilizando (*Gráfico 122*):



*Gráfico 122: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: comparativa de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación (elaboración propia).*

- En Badajoz, las mujeres presentan más disponibilidad para la búsqueda de empleo que los hombres, con una diferencia de 0,0125.

- La media de la valoración para mujeres está por encima de la provincial, mientras la de los hombres queda por debajo.
- No obstante, los hombres de la provincia de Badajoz tienen la media de su valoración por encima de la media obtenida en la valoración general, aunque solamente con una diferencia de 0,0002.
- La media más alta corresponde a la de las mujeres en la valoración general.
- Las únicas medias que quedan por encima de la general corresponde a las mujeres: provincial y global.
- Igualan el valor de la mediana global las correspondientes a hombres: provincial y global.
- Quedan a la izquierda de la mediana global las de las mujeres y la provincial general.

Vamos a revisar a continuación los datos acerca de las otras 4 clases de disponibilidad. En la *Tabla 80* ofrecemos las medias de cada una de ellas y el porcentaje que representa sobre el total máximo que puede alcanzar la valoración (0,20).

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR CENTRO DE EMPLEO DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ				
CENTRO DE EMPLEO	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
0601410	0,1000	0,1364	0,1182	0,1273
0601510	0,0800	0,1531	0,1431	0,1392
0601515	0,0676	0,1279	0,1353	0,1176
0601520	0,0502	0,1477	0,1395	0,1322
0601610	0,1096	0,1577	0,1615	0,1365
0602810	0,1000	0,1800	0,1600	0,1633
0607010	0,0879	0,1284	0,1233	0,1190
0607410	0,0907	0,1407	0,1315	0,1333
0609510	0,0695	0,1439	0,1354	0,1293
0615810	0,0983	0,1621	0,1621	0,1310
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
0601410	50,00	68,20	59,10	63,65
0601510	40,00	76,55	71,55	69,60
0601515	33,80	63,95	67,65	58,80
0601520	25,10	73,85	69,75	66,10
0601610	54,80	78,85	80,75	68,25
0602810	50,00	90,00	80,00	81,65
0607010	43,95	64,20	61,65	59,50
0607410	45,35	70,35	65,75	66,65
0609510	34,75	71,95	67,70	64,65
0615810	49,15	81,05	81,05	65,50

*Tabla 80: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por centro de empleo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

Vemos que la media de la disponibilidad geográfica más alta se encuentra en 0601610, seguida por la de 0601410 y 0602810; la media más baja es la de 0601520. En total, el valor de la media para la disponibilidad geográfica, en la provincia de Badajoz, solo alcanza el 35,20% sobre el máximo.

La media más alta para la disponibilidad de jornada es la de 0602810, seguida por la de 0615810; la media general de esta clase de disponibilidad es la más alta de las 4; le sigue la de horario y, tras esta, la de salario.

Las medias de la disponibilidad de horario, por su parte, oscilan desde la obtenida en 0615810 hasta la de 0601410; las de la disponibilidad de salario encuentran la más alta en 0602810 y la más baja en 0601515.

Por tanto, según esta primera aproximación, en Badajoz, como ocurría a nivel general, las personas que buscan empleo a través del SEXPE tienen un gran problema con la disponibilidad geográfica, incluyendo muchas restricciones a la movilidad para aceptar ofertas de empleo. También imponen bastantes restricciones en cuanto al salario, aunque no al nivel de la anterior. Donde menos limitaciones establecen es en la jornada laboral, mientras en la de horario también son algo exigentes.

En el *Gráfico 123* podemos observar que solo quedan por debajo de la media provincial para la disponibilidad geográfica (0,0704), las de 0601515, 0601520 y 0609510. En cuanto a las medianas de esta disponibilidad, igualan la provincial (0,05) las de 0601515 y 0609510, las de 0601510 y 0601520 se sitúan a la izquierda, el resto a la derecha.

La media y la mediana provincial de la disponibilidad de jornada son casi iguales (0,1460 y 0,1500 respectivamente), los centros que presentan una media superior son 0601510, 0601520, 0601610, 0602810 y 0615810. Las medianas de 0601515, 0607010, 0607410 y 0609510 igualan la provincial (0,15), el resto la sitúan a la derecha.

En cuanto a la disponibilidad de horario, la única mediana que es distinta de la provincial (0,20) es la de 0607010, que se queda a la izquierda. Las medias de los centros 0601510, 0601520, 0601610, 0602810 y 0615810 son superiores a la provincial (0,1390), mientras las de los demás quedan por debajo.

En la disponibilidad de salario también encontramos solamente un centro, el 0602810, cuya mediana presenta un valor distinto al de la provincial (0,15), situándose a su derecha. La media de la provincia (0,1314) es superada por la de los centros 0601510, 0601520, 0601610, 0602810 y 0607410. El resto presenta valores inferiores.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

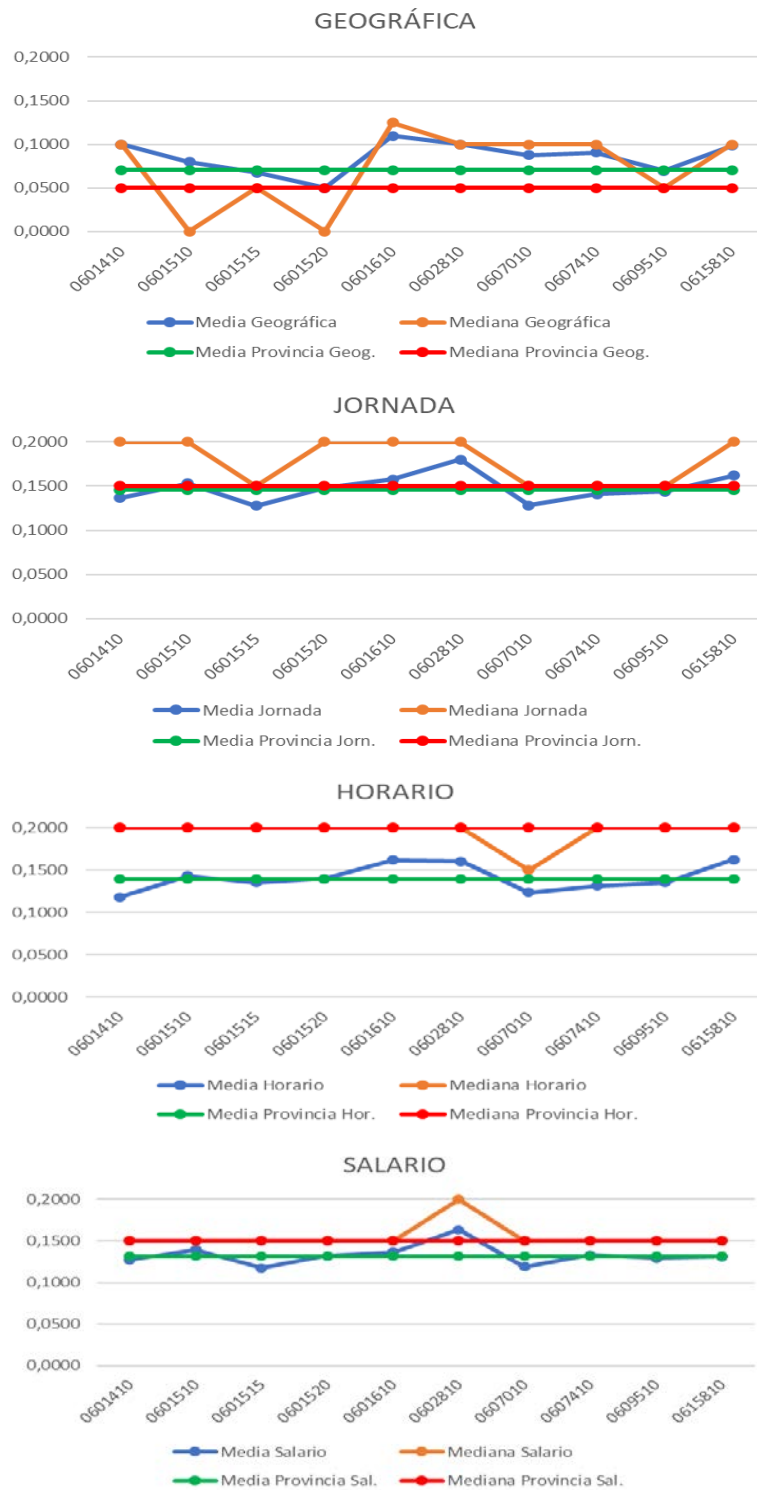


Gráfico 123: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

Al analizar estos datos desglosándolos por sexo (Tabla 81), lo primero que observamos es que las mujeres presentan mejores medias que los hombres en jornada y salario: 0,1500 y 0,1366 para ellas, respectivamente; 0,1399 y 0,1236 para ellos, respectivamente.



VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR CENTRO DE EMPLEO SEGÚN SEXO								
CENTRO DE EMPLEO	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
0601410	0,0833	0,1750	0,1222	0,2000	0,1000	0,2000	0,1222	0,1500
0601510	0,0615	0,1077	0,1590	0,1442	0,1385	0,1500	0,1487	0,1250
0601515	0,0700	0,0611	0,1400	0,0944	0,1420	0,1167	0,1300	0,0833
0601520	0,0363	0,0686	0,1483	0,1468	0,1349	0,1455	0,1349	0,1286
0601610	0,1119	0,1000	0,1714	0,1000	0,1714	0,1200	0,1476	0,0900
0602810	0,0750	0,1286	0,1812	0,1786	0,1375	0,1857	0,1500	0,1786
0607010	0,0844	0,0923	0,1406	0,1135	0,1313	0,1135	0,1313	0,1038
0607410	0,0935	0,0870	0,1484	0,1304	0,1339	0,1283	0,1435	0,1196
0609510	0,0653	0,0758	0,1480	0,1379	0,1378	0,1318	0,1347	0,1212
0615810	0,0833	0,1227	0,1583	0,1682	0,1500	0,1818	0,1250	0,1409
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
0601410	41,65	87,50	61,10	100,00	50,00	100,00	61,10	75,00
0601510	30,75	53,85	79,50	72,10	69,25	75,00	74,35	62,50
0601515	35,00	30,55	70,00	47,20	71,00	58,35	65,00	41,65
0601520	18,15	34,30	74,15	73,40	67,45	72,75	67,45	64,30
0601610	55,95	50,00	85,70	50,00	85,70	60,00	73,80	45,00
0602810	37,50	64,30	90,60	89,30	68,75	92,85	75,00	89,30
0607010	42,20	46,15	70,30	56,75	65,65	56,75	65,65	51,90
0607410	46,75	43,50	74,20	65,20	66,95	64,15	71,75	59,80
0609510	32,65	37,90	74,00	68,95	68,90	65,90	67,35	60,60
0615810	41,65	61,35	79,15	84,10	75,00	90,90	62,50	70,45

Tabla 81: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por centro de empleo según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).

Así pues, los hombres presentan más disponibilidad en cuanto a la movilidad geográfica (0,0829 frente a 0,0620) y al horario (0,1409 por 0,1377).

Las mujeres tienen las medias de valoración más altas para disponibilidad geográfica en 0601610, para la de jornada en 0602810, para la de horario en 0601610 y para la de salario en 0602810; que presentan los siguientes porcentajes sobre el máximo alcanzable: 55,95%, 90,60%, 85,70% y 75,00%, respectivamente.

Por lo que respecta a la valoración para hombres, las medias más altas están en: la disponibilidad geográfica, el centro 0601410 (87,50%); la disponibilidad de jornada, 0601410 (el máximo: 0,20); la disponibilidad de horario, 0601410 (también el máximo); la disponibilidad de salario, 0602810 (89,30%).

Los valores más bajos de las medias en las clases de disponibilidad de las mujeres están en: 0601520 para la geográfica (18,15%), 0601410 para las otras 3 (61,10% para la de jornada y salario, 50,00% para la de horario). En el caso de los hombres, los valores más bajos se encuentran en 0601515 para la disponibilidad geográfica, de jornada y salario (30,55%, 47,20% y 41,65%, respectivamente), en 0607010 para la de horario (56,75%).

Solamente en 3 centros las mujeres tienen más disponibilidad geográfica que los hombres: 0601515, 0601610 y 0607410. La mayor diferencia entre sexos se encuentra en 0601410 (0,0917). En cuanto a la disponibilidad de jornada, solamente los centros

0601410 y 0615810 presentan medias en valoraciones para hombres superiores a las de las mujeres; la mayor diferencia entre sexos está, precisamente, en 0601410 (0,0778).

En la disponibilidad de horario, la media de las valoraciones para hombres supera a la de las mujeres en los centros 0601410, 0601510, 0601520, 0602810 y 0615810; la mayor diferencia entre sexos corresponde a 0601410 (0,1000). Los hombres tienen más disponibilidad de salario que las mujeres solamente en los centros 0601410, 0602810 y 0615810, encontrándose la mayor diferencia entre sexos en 0601610 (0,0576).

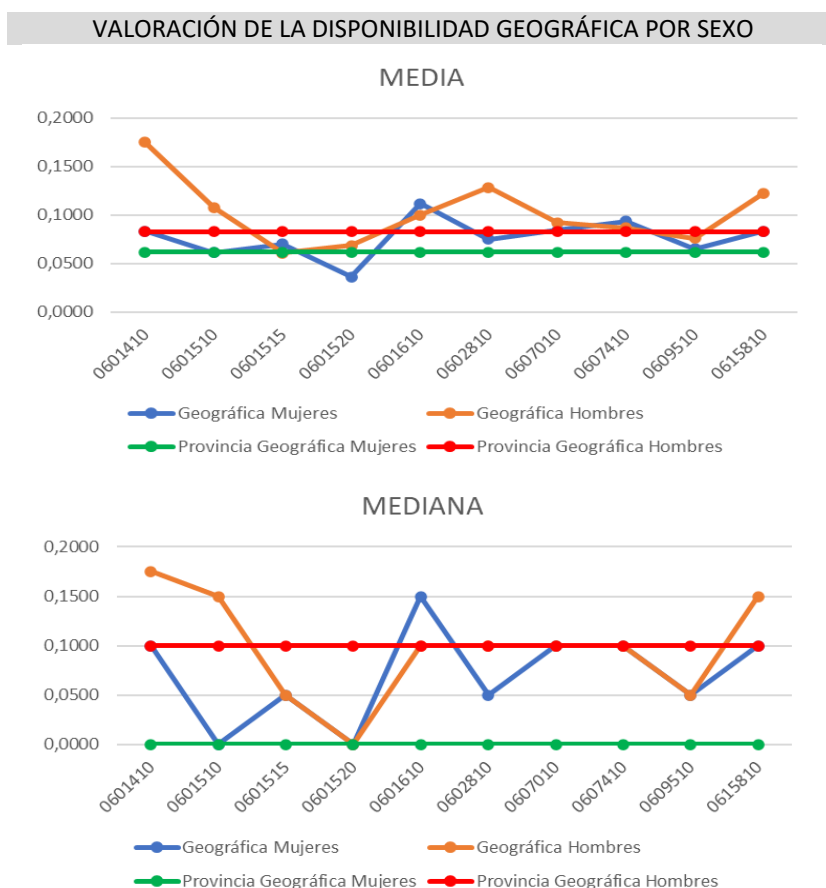


Gráfico 124: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

Si centramos el análisis en la disponibilidad geográfica (Gráfico 124), vemos que solamente los centros 0601510 y 0601520 tienen medias en las valoraciones para mujeres más bajas que su media provincial (0,0620).

En el caso de los hombres, las medias correspondientes a los centros 0601515, 0601520 y 0609510 están por debajo de la provincial (0,0829).

La media en valoraciones para mujeres de los centros 0601410, 0601610, 0607010, 0607410 y 0615810 son superiores a la provincial para hombres. La media del centro 0601515 en valoraciones para hombres queda por debajo de la provincial para mujeres.

En cuanto a las medianas, en las valoraciones de disponibilidad geográfica para mujeres solo los centros 0601510 y 0601520 igualan la provincial (0,00), todas las demás quedan a su derecha. En valoraciones para hombres, 0601515, 0601520 y 0609510 tienen sus medianas a la izquierda de la provincial (0,10); 0601410, 0601510 y 0615810 sitúan las suyas a la derecha; el resto de los centros tienen el mismo valor de mediana que la provincial.

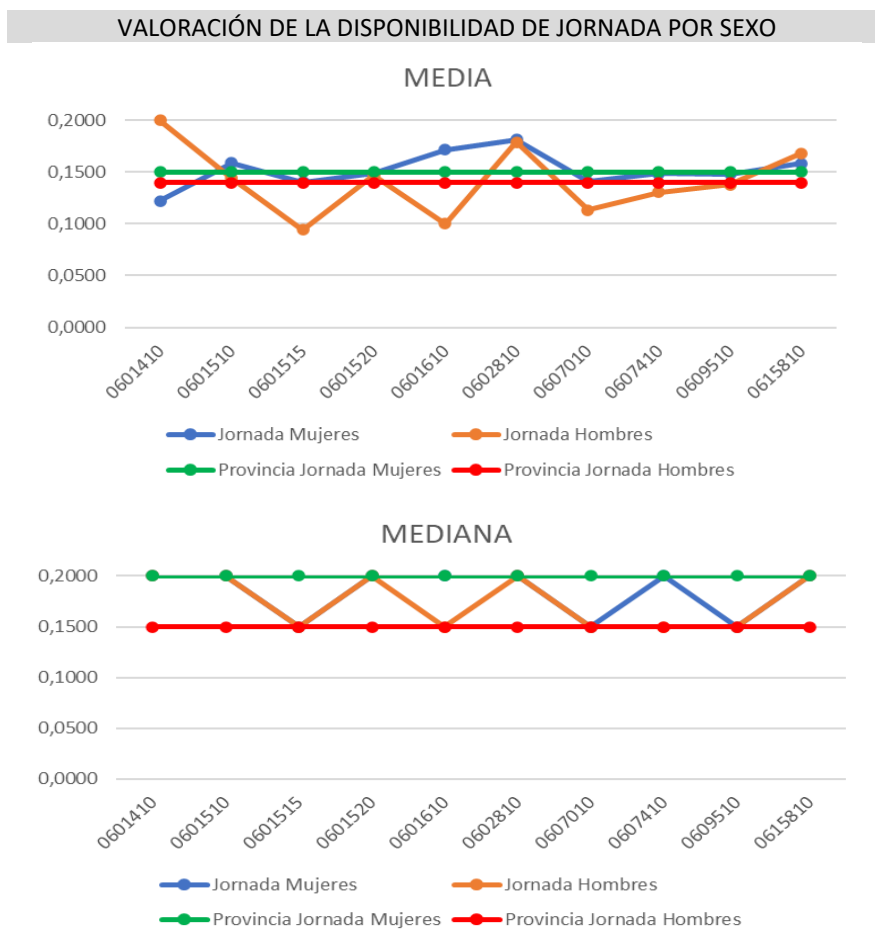
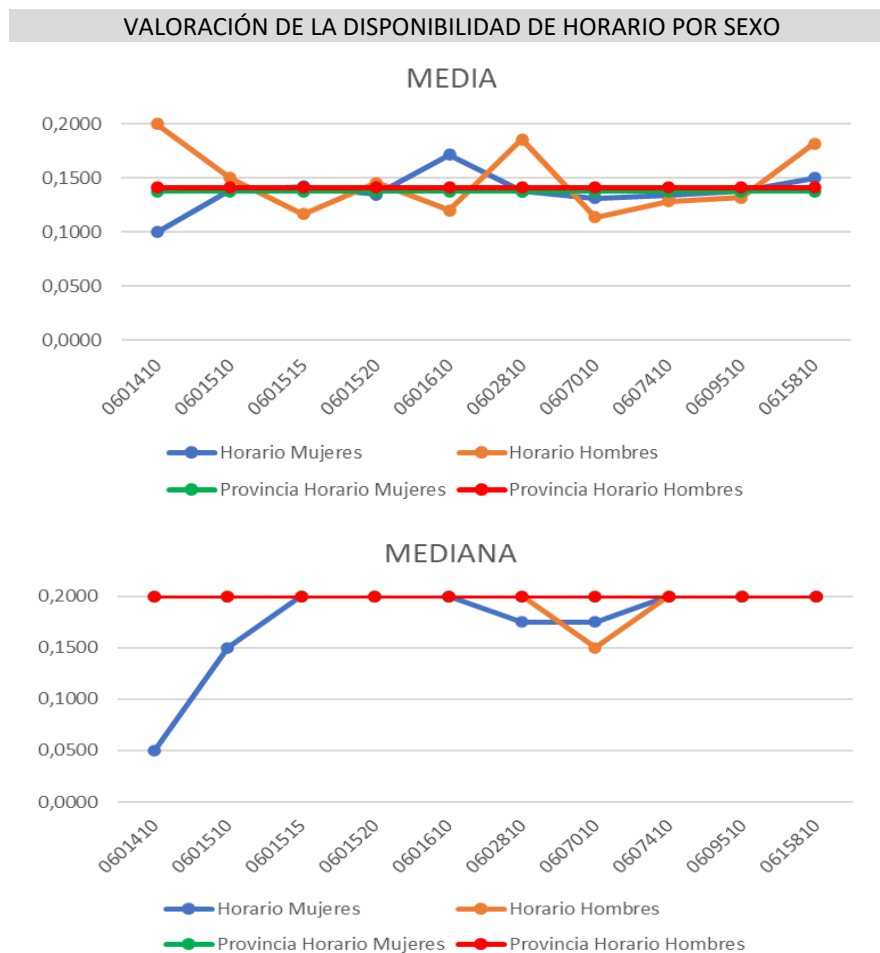


Gráfico 125: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

En el Gráfico 125 podemos observar las medias y medianas de la disponibilidad de jornada. Ambas están bastante más cerca que las correspondientes a la disponibilidad geográfica. Los centros de empleo que tienen una media en valoraciones para mujeres superiores a la provincial (0,1500) son: 0601510, 061610, 0602810 y 0615810. En valoraciones para hombres, superan la media provincial (0,1399): 0601410, 0601510, 0601520 y 0602810.

El valor de la mediana provincial en la valoración para mujeres (0,20) es superior a las medianas de los centros 0601515, 0607010 y 0609510. En la valoración para hombres, igualan el valor de la mediana provincial (0,15) las de los centros 0601515, 0601610, 0607010, 0607410 y 0609510, mientras el resto las sitúan a la derecha.

En la disponibilidad de horario (*Gráfico 126*), los centros 0602810 y 0609510 presentan medias en valoraciones de mujeres casi iguales a la provincial (0,1377): 0,1375 el primero y 0,1378 el segundo. También superan dicha media las de los centros 0601510, 0601515, 0601610 y 0615810.



*Gráfico 126: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).*

En valoraciones para hombres, los centros que presentan medias superiores a su provincial (0,1409) son: 0601410, 0601510, 0601520, 0602810 y 0615810.

Observamos que la media y la mediana, en esta clase de disponibilidad, están aún más cerca que en la de jornada.

En cuanto a las medianas en valoraciones para mujeres, los centros 0601410, 0601510, 0602810 y 0607010 sitúan las suyas a la izquierda de la provincial (0,20). En las valoraciones para hombres, solo la del centro 0607010 tiene un valor inferior a la provincial (0,20).

En la disponibilidad de salario (*Gráfico 127*), superan la media provincial de la valoración para mujeres (0,1366), las correspondientes a estas en los centros 0601510, 0601610, 0602810 y 0607410; en el caso de los hombres, las medias son más altas que la provincial (0,1236) en los centros 0601410, 0601510, 0601520, 0602810 y 0615810.

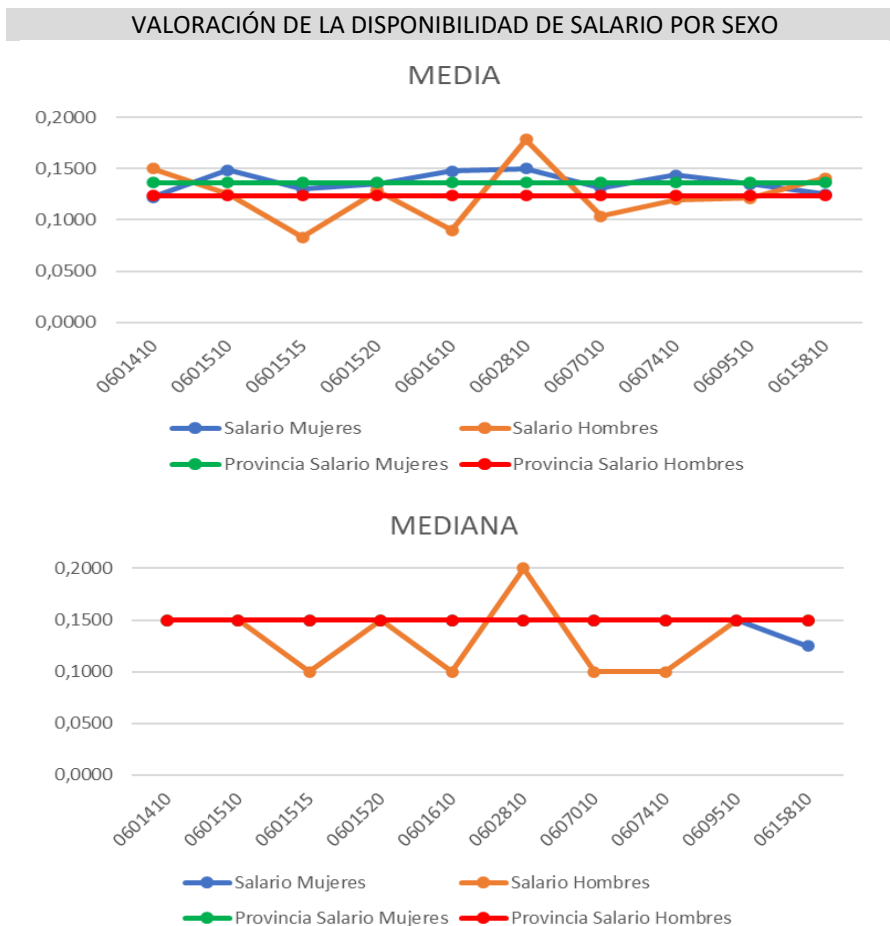


Gráfico 127: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

Las medianas provinciales, tanto para mujeres como para hombres, alcanzan el valor 0,15. En las valoraciones para ellas, solamente la mediana del centro 0615810 queda a la izquierda, el resto iguala la provincial; en las valoraciones para ellos, el centro 0602810 sitúa la suya a la derecha de la provincial, mientras 0601515, 0601610, 0607010 y 0607410 lo hacen a la izquierda, igualando su valor el resto de los centros.

Apreciamos bastantes diferencias entre sexos y también entre centros de empleo. Creemos que, como venimos resaltando, estas características deberían ser tenidas en cuenta a la hora de diseñar medidas para mejorar la empleabilidad de las personas inscritas en el SPE, en este caso a través de un aumento en la disponibilidad.

#### 4.3.2.4.2 Provincia de Cáceres

En Cáceres, la valoración de la disponibilidad total como no disponible (Tabla 82) varía desde ningún cuestionario en 1003710 (Cáceres Urbana) hasta la mitad de todos los aportados en 1019510 (Trujillo). Si tenemos en cuenta los 2 tipos de disponibilidad más bajos (suma de no disponible y baja), el centro 1003710 sigue sin aportar ningún cuestionario, 1019510 continúa con el 50,00% aportado.

VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD (%)						
CENTRO DE EMPLEO	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
1003710	0,00	0,00	27,27	63,64	0,00	9,09
1005010	25,00	12,50	37,50	25,00	0,00	0,00
1006710	6,52	4,35	10,87	54,35	21,74	2,17
1010410	4,76	0,00	0,00	47,62	38,10	9,52
1012110	18,75	0,00	18,75	50,00	6,25	6,25
1014810	13,33	8,33	15,00	35,00	21,67	6,67
1019510	50,00	0,00	37,50	12,50	0,00	0,00
1020310	25,00	3,26	15,22	38,04	15,22	3,26

Tabla 82: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada centro de empleo (elaboración propia).

La proporción más alta se la lleva la disponibilidad media (más de la mitad del total de cuestionarios recogidos), donde destaca 1003710 con el 90,01% de los cuestionarios aportados, y, por el lado de abajo, el 47,62% de 1010410 (Jaraíz de la Vera), al que siguen la mitad de los cuestionarios de 1019510 y de 1014810 (Plasencia).

La mayor parte de los cuestionarios valorados con disponibilidad media se encuentran en el tramo de la alta; no obstante, los centros 1005010 (Cañamero) y 1019510 presentan mayor porcentaje de media baja.

Las disponibilidades bajas (no disponible más baja) no cuentan con ningún cuestionario en 1003710, pero 1019510 aporta la mitad de los suyos.

Las disponibilidades más altas (suma de alta y muy alta) oscilan desde ningún cuestionario en 1005010 y 1019510 hasta el 47,62% de 1010410. El centro 1003710 no aporta ninguno a disponibilidad alta.

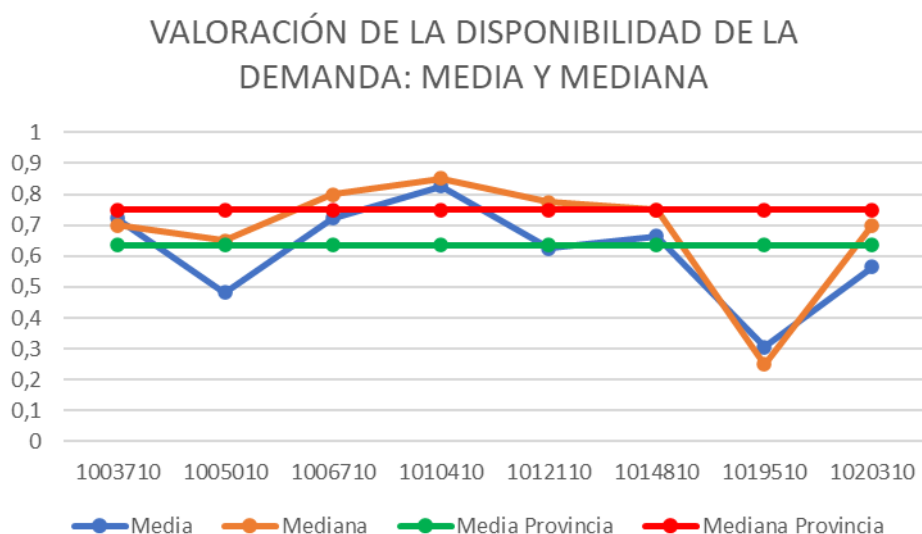
Los centros 1006710, 1010410 y 1014810 presentan un porcentaje mayor de disponibilidades altas que de bajas, destacando la diferencia en el segundo: 4,76% en bajas y 47,62% en altas.

Por sexo, se observan algunas diferencias, aunque, en general, el comportamiento es similar tanto en hombres como en mujeres:

- Las mujeres de los centros de empleo 1003710 y 1012110 (Miajadas) no aportan ningún cuestionario a no disponible ni a disponibilidad baja. En el caso de los hombres, no aportan cuestionarios a estas 2 clases de disponibilidad los centros 1003710 y 1010410.
- En tipos altos, las mujeres de 1010410 aportan la mitad de sus cuestionarios, los hombres de este mismo centro 4 de cada 10.
- Los hombres del centro 1012110 no aportan ningún cuestionario a disponibilidad alta, las mujeres de 1003710 ninguno a disponibilidad muy alta.
- En la disponibilidad media, en ningún centro los hombres tienen más porcentaje en la baja que en la alta, mientras las mujeres sí lo hacen en 1005010 y 1019510.

- Las mujeres de los centros 1006710, 1010410 y 1012110 presentan más porcentaje en tipos altos que en bajos; las de 1014810, el mismo.
- Los hombres de los centros 1003710, 1006710, 1010410 y 1014810 tienen un porcentaje mayor de tipos altos que de bajos.

Si nos fijamos en las medias y medianas (*Gráfico 128*), el centro 1010410 presenta la media más alta (0,8262) y 1019510 la más baja (0,3062); también superan la media provincial (0,6355) los centros 1003710 (0,7227), 1006710 –Coria– (0,7217) y 1014810 (0,6633). Asimismo, presenta una media bastante baja 1005010 (0,4813).



*Gráfico 128: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*

Relacionando el valor de la media con los tipos de disponibilidad total, la de 1010410 se encuadraría en la parte más alta de la media alta, mientras las de 1003710 y 1006710 estarían en la parte baja. La media de 1014810 se encontraría en el límite superior de la media baja, la de 1012110 en la zona media y 1020310 más cerca de la parte baja.

La media del centro 1005010 se situaría en la zona alta de la disponibilidad baja, la de 1019510 en la parte media.

En cuanto a las medianas, quedan a la izquierda de la provincial (0,75) las de 1003710, 1005010 y 1019510; la iguala 1014810 y quedan a la derecha las del resto.

Si desagregamos estos datos por sexo (*Gráfico 129*), observamos que las valoraciones de los hombres solo presentan medias más altas que las de las mujeres en los centros 1005010, 1010410 y 1014810. La mayor diferencia se encuentra en 1012110 (0,3492 a favor de las mujeres); en 1005010 ambos sexos casi no presentan diferencias (0,0033 a favor de los hombres), seguido por 1003710 (0,0036 a favor de las mujeres).

Los centros de empleo que tienen medias para las valoraciones de mujeres superiores a la provincial para estas (0,6466) son: 1003710, 1006710, 1010410 y 1012110; en el caso de los hombres (0,6218): 1003710, 1006710, 1010410 y 1014810.

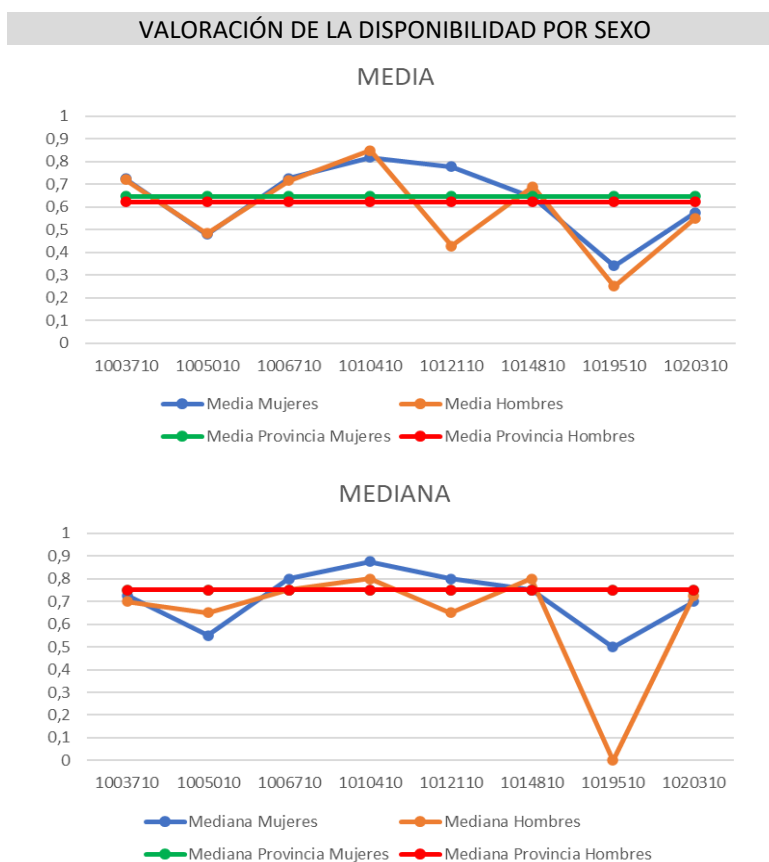


Gráfico 129: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

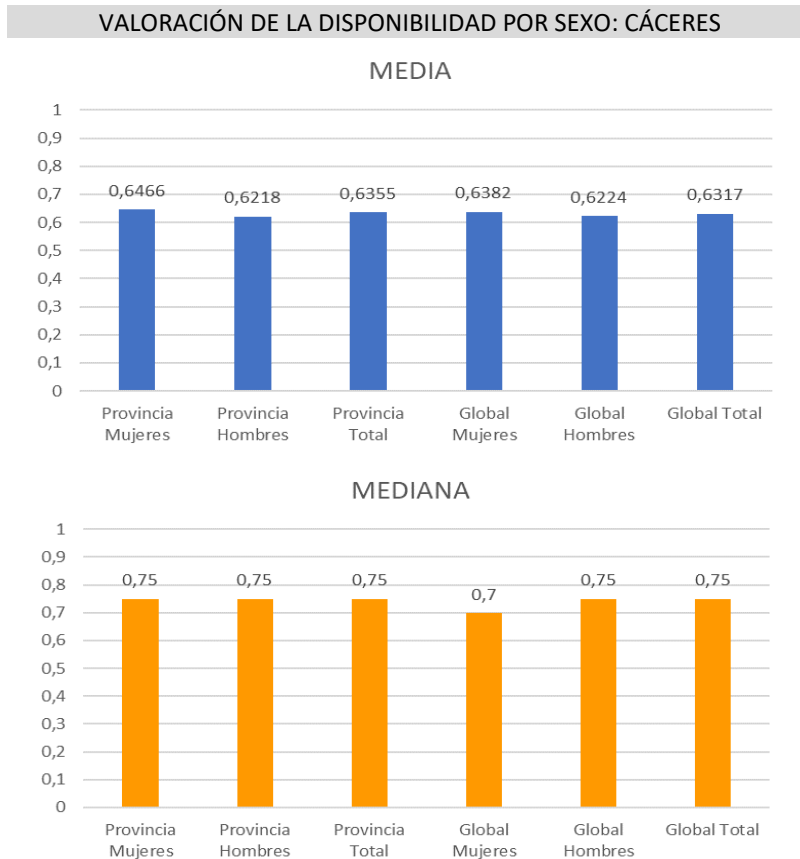
Las valoraciones más altas para ambos sexos se encuentran en 1010410 (0,8188 para mujeres y 0,8500 para hombres), las más bajas en 1019510 (0,3400 para mujeres y 0,2500 para hombres). Los tipos de disponibilidad total que corresponden a todas estas valoraciones, para cada sexo, son los siguientes:

- Mujeres:
  - Disponibilidad media alta: 1003710, 1006710, 1010410 y 1012110.
  - Disponibilidad media baja: 1014810 y 1020310.
  - Disponibilidad baja: 1005010 y 1019510.
- Hombres:
  - Disponibilidad media alta: 1003710, 1006710 y 1010410.
  - Disponibilidad media baja: 1014810 y 1020310.
  - Disponibilidad baja: 1005010, 1012110 y 1019510.

En cuanto a las medianas, las correspondientes a valoraciones para mujeres que tienen un valor mayor que la provincial para estas (0,75) están en los centros 1006710, 1010410 y 1012110, la de 1014810 lo iguala y el resto presenta medianas a la izquierda de la provincial. En el caso de los hombres, 1010410 y 1014810 presentan medianas a la



derecha de la provincial para ellos (0,75), 1006710 la iguala y el resto quedan a la izquierda.



*Gráfico 130: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: comparativa de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación (elaboración propia).*

La comparación de las distintas medias y medianas que venimos utilizando en nuestra investigación (*Gráfico 130*) nos ofrece las siguientes observaciones:

- Las mujeres de la provincia de Cáceres tienen más disponibilidad para la búsqueda de empleo que los hombres. La siguiente media más alta corresponde a la general para mujeres.
- La media provincial para hombres es la más baja de todas, aunque con un valor muy cercano a la de la valoración general para hombres.
- La media general de la provincia es superior a la general total de la valoración.
- En cuanto a las medianas, todas tienen el mismo valor excepto la correspondiente a la valoración general para mujeres, que queda a la izquierda.

Tras el análisis de la disponibilidad total, corresponde ahora revisar el comportamiento de las demandas de empleo en cuanto a las otras 4 clases de disponibilidad (*Tabla 83*).

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR CENTRO DE EMPLEO DE LA PROVINCIA DE CÁCERES				
CENTRO DE EMPLEO	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
1003710	0,0818	0,1682	0,1773	0,1136
1005010	0,0250	0,1250	0,0688	0,1250
1006710	0,0978	0,1641	0,1609	0,1467
1010410	0,1381	0,1690	0,1857	0,1476
1012110	0,1000	0,1438	0,1406	0,1219
1014810	0,0833	0,1492	0,1475	0,1400
1019510	0,0375	0,0750	0,0313	0,0625
1020310	0,0668	0,1342	0,1293	0,1130
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
1003710	40,90	84,10	88,65	56,80
1005010	12,50	62,50	34,40	62,50
1006710	48,90	82,05	80,45	73,35
1010410	69,05	84,50	92,85	73,80
1012110	50,00	71,90	70,30	60,95
1014810	41,65	74,60	73,75	70,00
1019510	18,75	37,50	15,65	31,25
1020310	33,40	67,10	64,65	56,50

Tabla 83: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por centro de empleo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).

La disponibilidad geográfica presenta la media más baja de las 4. Dentro de ella, el menor valor lo encontramos en el centro 1005010 (12,50% sobre el máximo posible), seguido por 1019510 (18,75%). La media más alta de esta clase de disponibilidad es la de 1010410, que alcanza el 69,05% del total posible, seguido por 1012110, con el 50,00%.

La disponibilidad de jornada es la que obtiene la media más alta, le sigue la de horario y, tras esta, la de salario.

El centro de empleo 1010410 presenta las medias más altas en las 3 clases de disponibilidad; las más bajas se encuentran en 1019510.

El *Gráfico 131* nos ofrece la representación de las 4 clases de disponibilidad, con la media y la mediana.

En cuanto a las medias:

- Las de disponibilidad geográfica que superan la media provincial para mujeres (0,0823) se encuentran en: 1006710, 1010410 (la más alta con 0,1381), 1012110 y 1014810. La más baja corresponde a 1005010 (0,0250), seguido de 1019510 (0,0375).
- Superan la media provincial de la disponibilidad de jornada (0,1456) los centros 1003710, 1006710, 1010410 (la más alta con 0,1690) y 1014810. La más baja se encuentra en 1019510 (0,0750), a mucha distancia de la siguiente: 1005010 (0,1250).

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

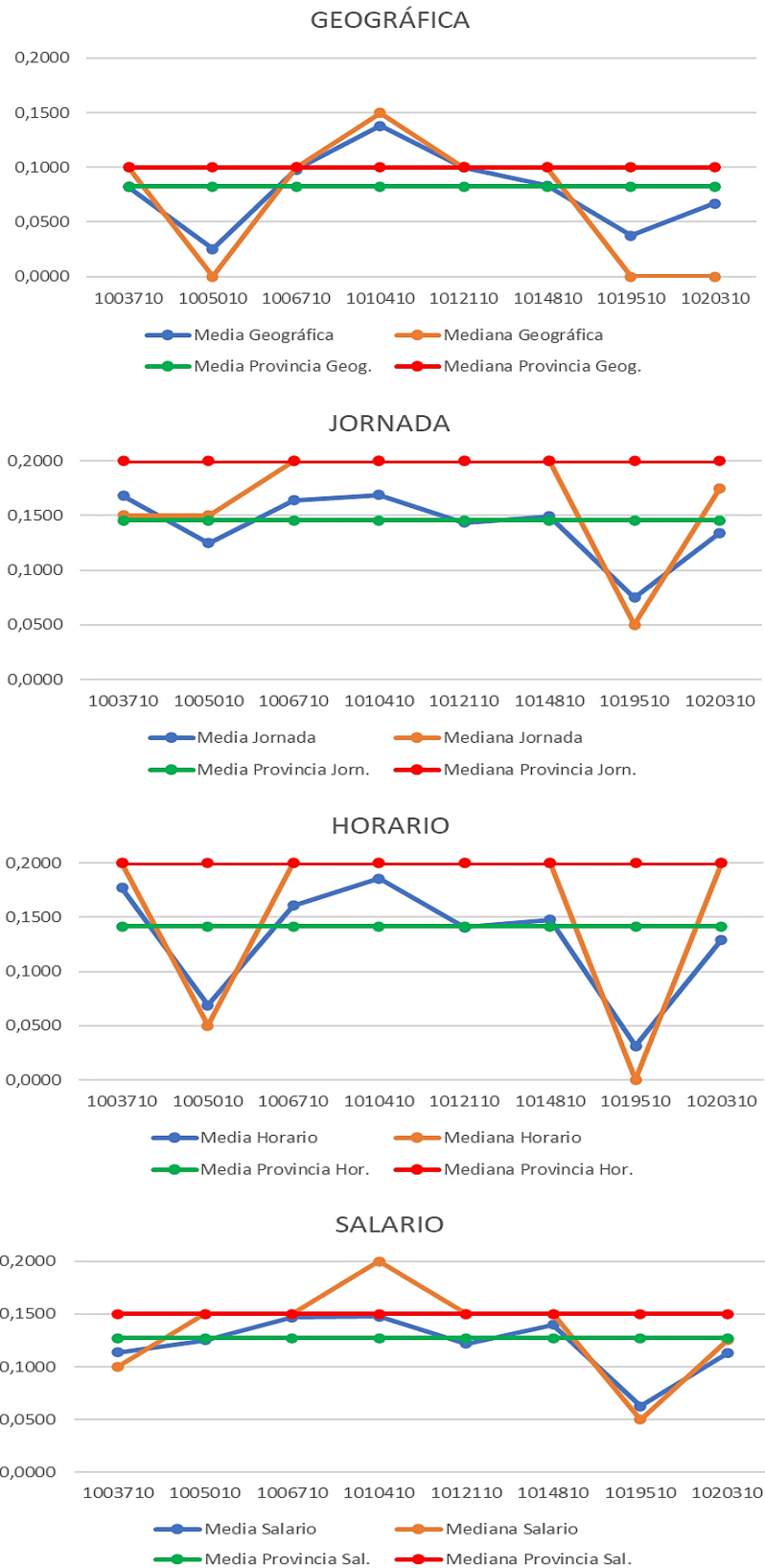


Gráfico 131: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

- En la disponibilidad de horario, los mismos centros que hemos indicado para la de jornada superan la media provincial (0,1414). El valor más bajo lo encontramos también en 1019510 (0,0313), seguido de 1005010 (0,0688).
- La disponibilidad de salario tiene sus medias más altas en los centros 1006710, 101410 (la máxima con 0,1476) y 1014810. La más baja corresponde a 1019510 (0,0625), muy distante de la siguiente por abajo (1020310 con 0,1130).

En cuanto a las medianas:

- El centro 1010410 tiene un valor de la mediana para la disponibilidad geográfica superior a la provincial (0,10); los centros 1005010, 1019510 y 1020310 la sitúan a la izquierda; el resto tiene el mismo valor.
- En la disponibilidad de jornada, las medianas de los centros 1003710, 1005010, 1019510 y 1020310 se sitúan a la izquierda de la provincial (0,20), el resto la iguala.
- En la disponibilidad de horario, los centros 1005010 y 1019510 presentan medianas que se sitúan a la izquierda de la provincial (0,20), mientras el resto la iguala.
- En la disponibilidad de salario, la mediana del centro 1010410 supera el valor de la provincial (0,15); las de los centros 1003710, 1019510 y 1020310 se sitúan a la izquierda; el resto la iguala.

A continuación, haremos un análisis de estas clases de disponibilidad teniendo en cuenta el sexo. En la *Tabla 84* ofrecemos las medias y el porcentaje que representa sobre el máximo alcanzable (0,20).

La disponibilidad geográfica más baja que se observa en las valoraciones para mujeres corresponde al centro 1005010 (ningún cuestionario), en las de los hombres, a 1019510 (16,65%).

Las medias de disponibilidad geográfica más altas podemos encontrarlas en el centro 1010410, para ambos sexos. En general, los hombres tienen mayor disponibilidad geográfica que las mujeres (0,0859 frente a 0,0793). En las otras 3 clases de disponibilidad, las mujeres obtienen un valor mayor que los hombres.

En la disponibilidad de jornada, la media más alta en valoraciones para mujeres se encuentra en el centro 1012110 y la más baja en 1019510, que también tiene la más baja en valoraciones para hombres. La más alta que presenta esta se encuentra en 1003710.

La disponibilidad de jornada es la que obtiene el valor más alto, tanto para mujeres como para hombres; le sigue, también para ambos sexos, la disponibilidad de horario. La más baja es la geográfica.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR NIVEL DE ESTUDIOS SEGÚN SEXO								
CENTRO DE EMPLEO	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
1003710	0,0500	0,1000	0,1750	0,1643	0,1875	0,1714	0,1375	0,1000
1005010	0,0000	0,0667	0,1400	0,1000	0,0700	0,0667	0,1300	0,1167
1006710	0,0804	0,1152	0,1717	0,1565	0,1717	0,1500	0,1587	0,1348
1010410	0,1438	0,1200	0,1719	0,1600	0,1812	0,2000	0,1406	0,1700
1012110	0,1278	0,0643	0,1778	0,1000	0,1667	0,1071	0,1500	0,0857
1014810	0,0788	0,0889	0,1485	0,1500	0,1439	0,1519	0,1348	0,1463
1019510	0,0400	0,0333	0,0800	0,0667	0,0200	0,0500	0,0800	0,0333
1020310	0,0640	0,0702	0,1350	0,1333	0,1320	0,1262	0,1200	0,1048
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
1003710	25,00	50,00	87,50	82,15	93,75	85,70	68,75	50,00
1005010	0,00	33,35	70,00	50,00	35,00	33,35	65,00	58,35
1006710	40,20	57,60	85,85	78,25	85,85	75,00	79,35	67,40
1010410	71,90	60,00	85,95	80,00	90,60	100,00	70,30	85,00
1012110	63,90	32,15	88,90	50,00	83,35	53,55	75,00	42,85
1014810	39,40	44,45	74,25	75,00	71,95	75,95	67,40	73,15
1019510	20,00	16,65	40,00	33,35	10,00	25,00	40,00	16,65
1020310	32,00	35,10	67,50	66,65	66,00	63,10	60,00	52,40

Tabla 84: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por centro de empleo según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).

La media más alta en disponibilidad de horario para valoraciones a mujeres corresponde a 1003710, seguido de 1010410; la más baja es la de 1019510 (solo el 10,00%). En el caso de los hombres, la más alta es el 100,00% obtenido en el centro 1010410<sup>417</sup>, y la más baja la de 1019510.

La media de la disponibilidad de horario en valoraciones para mujeres corresponde al centro 1006710 y la más baja a 1019510; en el caso de los hombres, la más alta es la de 1010410 y la más baja la de 1019510.

Si nos fijamos en el *Gráfico 132*, podemos hacer las siguientes observaciones respecto a la disponibilidad geográfica:

- Los centros 1006710, 1010410 y 1012110 tienen medias de las valoraciones para mujeres superiores a la provincial para estas (0,0793); la más alta es la de 1010410 seguida de la de 1012110. La más baja corresponde a 1005010, que es 0,0000<sup>418</sup>.
- Las medias de valoraciones para hombres que superan la media provincial para estos en disponibilidad geográfica (0,0859) se encuentran en los centros: 1003710, 1006710, 1010410 y 1014810. La más baja corresponde a 1019510.
- En cuanto a las medianas en valoraciones para mujeres: se sitúa a la derecha de la provincial (0,10) la del centro 1010410, las de 1006710 y 1012110 tienen el mismo valor, el resto queda a la izquierda.
- En valoraciones para hombres, la mediana del centro 1010410 se sitúa a la derecha de la provincial (0,10); las de los centros 1012110, 1019510 y 1020310 se sitúan a la izquierda; el resto tiene el mismo valor.

<sup>417</sup> Se recogieron 5 cuestionarios, 3 de ellos valorados con disponibilidad de horario muy alta.

<sup>418</sup> Se recogieron 5 cuestionarios, todos valorados con disponibilidad geográfica nula.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA POR SEXO

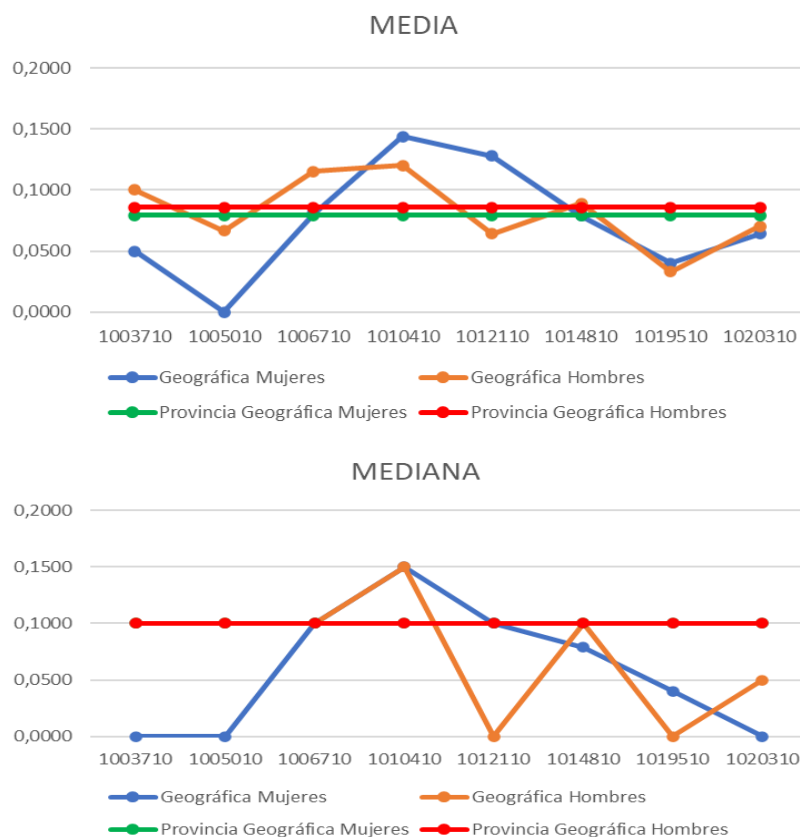


Gráfico 132: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

Por lo que respecta a la disponibilidad de jornada (Gráfico 133), hemos de indicar lo siguiente:

- Las medias en valoraciones para mujeres que superan la provincial (0,1500) se encuentran en los centros 1003710, 1006710, 1010410 y 1012110, siendo la más alta la de este último. Por su parte, la media más baja es la de 1019510.
- En las valoraciones para hombres, las medias que superan la provincial (0,1402) están en los centros 1003710, 1006710, 1010410 y 1014810; la más alta es la del primero. La media más baja en estas valoraciones se observa en 1019510.
- Las medianas de las valoraciones para mujeres que se sitúan a la izquierda de la provincial (0,20) son las de los centros 1003710, 1005010, 119510 y 1020310, el resto tiene el mismo valor.
- Las medianas de las valoraciones para hombres que quedan a la izquierda de la provincial (0,15) son las de los centros 1012110 y 1019510, las de 1014810 y 1020310 se sitúan a la derecha y el resto iguala el valor.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE JORNADA POR SEXO

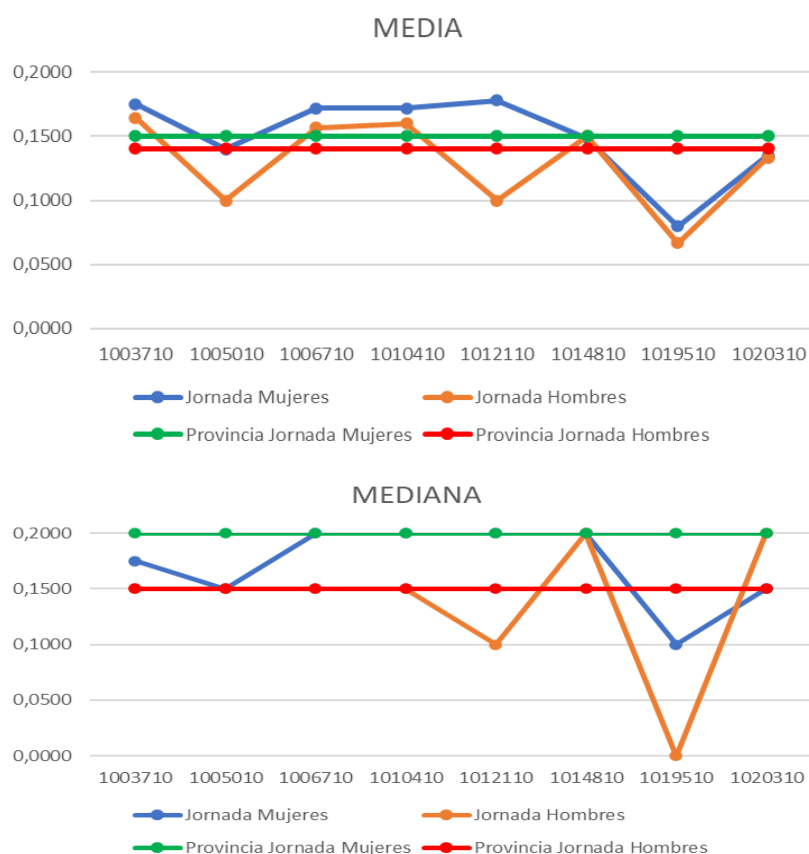


Gráfico 133: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

La valoración de la disponibilidad de horario (Gráfico 134) se caracteriza por lo siguiente:

- En valoraciones para mujeres, las medias de los centros 1003710, 1006710, 1010410 y 1012110 superan la provincial (0,1441), siendo la más alta la del primero. La media más baja se encuentra en 1019510.
- En valoraciones para hombres, las medias que superan la provincial (0,1380) corresponden a los centros 1003710, 1006710, 1010410 y 1014810, destacando la máxima, que se encuentra en el tercero y alcanza el valor máximo (0,2000)<sup>419</sup>. La media más baja está en 1019510.
- Las medianas provinciales de mujeres y hombres tienen el mismo valor, alcanzan 0,20. En valoraciones para mujeres, los centros de empleo 1005010 y 1019510 sitúan sus medianas a la izquierda de la provincial. En valoraciones para hombres, se ubican de esta manera las de estos 2 centros y, además, la de 1012110.

<sup>419</sup> Los 5 cuestionarios recogidos se valoraron con disponibilidad muy alta.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE HORARIO POR SEXO

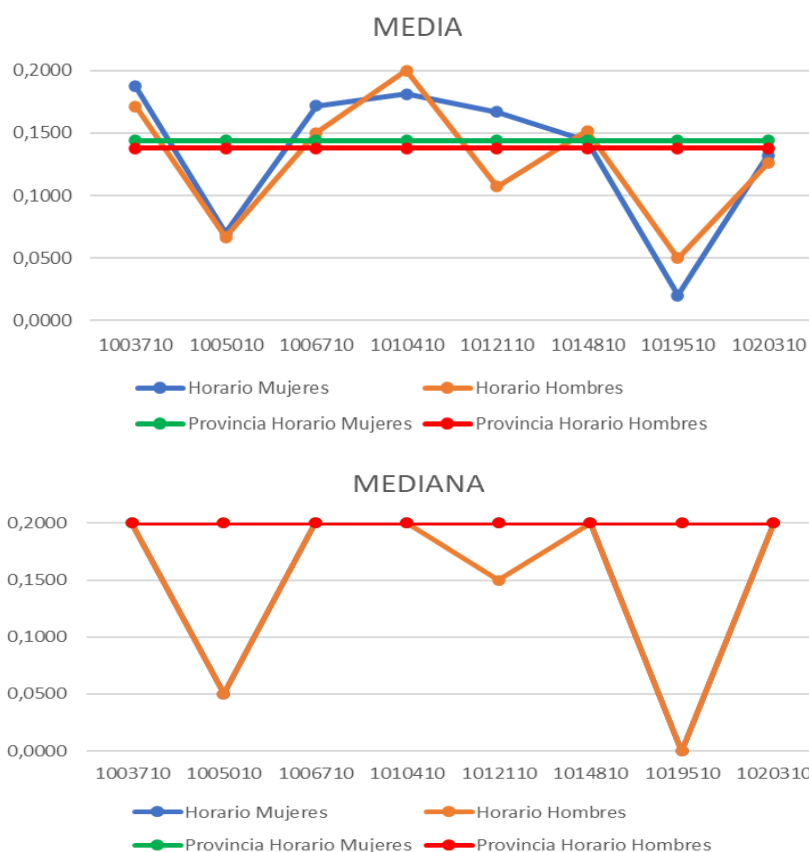


Gráfico 134: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

En la valoración de la disponibilidad de salario (Gráfico 135) debemos diferenciar:

- En las valoraciones para mujeres, solamente las medias de los centros 1005010, 1019510 y 1020310 son inferiores a la provincial (0,1331). El valor más alto se encuentra en 1006710, el más bajo en 1019510.
- En las valoraciones para hombres, los centros 1006710, 1010410 y 1014810 tienen medias superiores a la provincial (0,1201), la más alta es la del segundo y la más baja está en 1019510.
- Las medianas de las valoraciones para mujeres que se sitúan a la izquierda de la provincial (0,15) están en los centros 1003710 y 1019510, las de 1006710 y 1010410 quedan a la derecha, el resto iguala el valor.
- Las medianas de las valoraciones para hombres que igualan la provincial (0,15) se encuentran en los centros 1005010, 1006710 y 1014810, la de 1010410 queda a la derecha y el resto a la izquierda.



## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE SALARIO POR SEXO



Gráfico 135: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

Las diferencias que podemos apreciar en el ámbito de los centros de empleo, como hemos puesto de manifiesto ya, deberían tenerse en cuenta a la hora de programar medidas de PAE. En el caso de Cáceres, hemos visto que el centro 1019510 nos ha mostrado una baja disponibilidad en general y para todas las clases.

### 4.3.2.4.3 LOCALIDAD

Como hemos hecho al analizar la ocupabilidad, vamos a trabajar con las localidades que han aportado desde 10 cuestionarios, para obtener resultados más fiables. Estas localidades son:

- Por Badajoz: 06007 (10), 06015 (330), 06028 (15), 06070 (33), 06074 (22), 06093 (11), 06095 (55), 06122 (12), 06128 (13), 06143 (10) y 06158 (10).
- Por Cáceres: 10037 (11), 10067 (19), 10121 (14), 10127 (11), 10148 (33) y 10203 (59).

#### 4.3.2.4.3.1 Provincia de Badajoz

Las valoraciones como no disponible (*Tabla 85*) oscilan desde ningún cuestionario recogido en 06028 (Campanario) y 06122 (Los Santos de Maimona) hasta 3

de cada 10 que aporta 06128 (Talavera la Real). Los porcentajes de disponibilidad baja no son elevados; si nos fijamos en las disponibilidades bajas, sumando los datos de no disponibles y disponibilidad baja, los mayores porcentajes corresponden, además de a 06128, a 06074 (Llerena) –30,76% y 31,82%, respectivamente–. Los valores más bajos se encuentran en 06028 y 06122 (6,67% y 8,34%, respectivamente).

VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD (%)						
LOCALIDAD	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
06007	10,00	0,00	20,00	30,00	30,00	10,00
06015	15,15	5,46	22,42	36,67	16,36	3,94
06028	0,00	6,67	13,33	46,67	20,00	13,33
06070	18,18	0,00	18,18	42,43	18,18	3,03
06074	27,27	4,55	4,55	31,81	27,27	4,55
06093	18,19	0,00	27,27	27,27	27,27	0,00
06095	18,18	1,82	18,18	47,27	9,09	5,46
06122	0,00	8,34	8,33	50,00	25,00	8,33
06128	30,76	0,00	23,08	23,08	23,08	0,00
06143	10,00	0,00	30,00	40,00	10,00	10,00
06158	20,00	0,00	10,00	70,00	0,00	0,00

Tabla 85: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada localidad que ha aportado 10 o más a la investigación (elaboración propia).

En general, la disponibilidad media baja presenta menores porcentajes que la media alta; solamente las localidades 06093 (Oliva de la Frontera) y 06122 tienen el mismo porcentaje en las 2. Sumando ambos tipos de disponibilidad, la mayor proporción de cuestionarios aportados se encuentra en 06158 (Zafra) y 06143 (Valverde de Leganés), que contribuyen con 8 de cada 10 y 7 de cada 10 cuestionarios recogidos, respectivamente.

La localidad 06007 (Alconchel) aporta 3 de cada 10 cuestionarios a la disponibilidad alta; 06074 y 06093 se sitúan cerca. Sin embargo, 06158 no tiene ninguno y 06095 (Olivenza) no llega a 1 de cada 10. En valoraciones como muy alta, 06028 tiene el porcentaje más alto (13,33%), le sigue 06007 y 06143 con 1 de cada 10.

Por tanto, en disponibilidades altas (suma de alta y muy alta) la mayor proporción es la de 06007 (4 de cada 10 cuestionarios), seguida de 06028 y 06122, ambas localidades con la tercera parte de los cuestionarios recogidos.

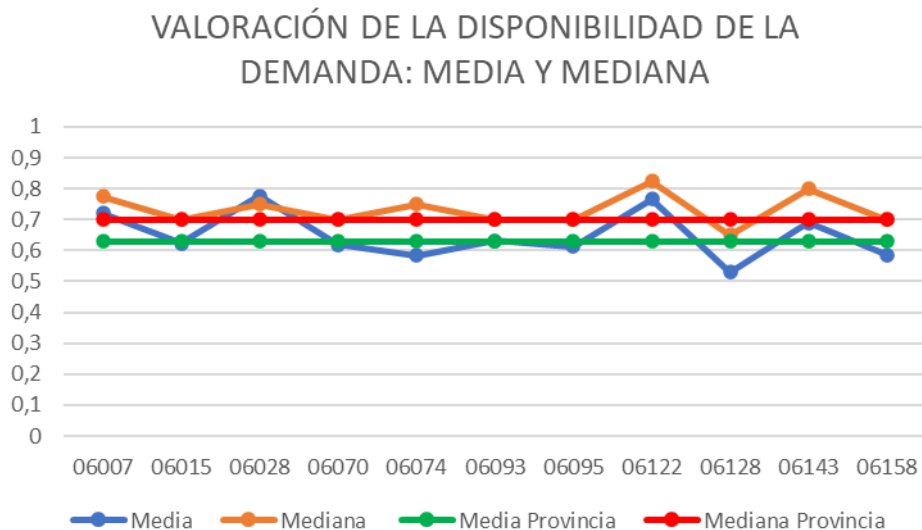
Por sexo, la distribución de los datos es la siguiente:

- Mujeres:
  - Las localidades 06028 y 06122 no presentan ningún cuestionario valorado como no disponible. La mayor proporción se da en 06128 y 06158, que aportan la tercera parte de los recogidos cada una.
  - En disponibilidad baja solo hay cuestionarios de 06015 (Badajoz), 06028 y 06095; el porcentaje más alto se encuentra en la segunda.

- En conjunto (suma de no disponible y baja), 06122 no aporta cuestionarios, mientras 06128 y 06158 presentan cada una la tercera parte.
  - El menor porcentaje de disponibilidad media (suma de la baja y la alta) se encuentra en 06128 (la tercera parte), seguida de 06074 (más de 4 de cada 10 cuestionarios). La proporción más alta es la de 06122 (más de 7 de cada 10), seguida por 06095 (no llega a las dos terceras partes). Los cuestionarios de 06074 corresponden a la valoración como media alta, el mayor porcentaje de media baja es el de 06015 (más de la cuarta parte). En disponibilidad media alta, la localidad 06122 aporta casi 6 de cada 10 cuestionarios, mientras 06128 poco más de 1 de cada 10.
  - La disponibilidad alta presenta porcentajes que oscilan desde ningún cuestionario en 06158 hasta más de 4 de cada 10 en 06093.
  - En disponibilidad muy alta, las localidades 06028, 06070 (Jerez de los Caballeros), 06093, 06128 y 06158 no aportan ningún cuestionario; el porcentaje más alto es el de 06007.
  - En disponibilidades altas (suma de alta y muy alta), la localidad 06158 no aporta ningún cuestionario, y el porcentaje más alto lo tiene 06093.
- Hombres:
- Las localidades 06007, 06028, 06122, 06143 y 06158 no aportan ningún cuestionario a no disponible; el porcentaje más alto corresponde a 06074 (3 de cada 10).
  - En disponibilidad baja, solamente aportan cuestionarios las localidades 06015, 06074 y 06122; el mayor porcentaje corresponde a esta última.
  - En total, las disponibilidades bajas encuentran el menor porcentaje en 06007, 06028, 06143 y 06158, que no aportan ningún cuestionario; el más alto está en 06074 (4 de cada 10). En media baja hay 3 localidades que no tienen cuestionarios: 06028, 06122 y 06158; la mayor proporción corresponde a 06143, que aporta todos sus cuestionarios. Esto mismo ocurre con 06158 en la valoración como media alta, que, por su parte, encuentra el menor porcentaje en 06143 (ningún cuestionario).
  - 4 localidades no aportan ningún cuestionario a la disponibilidad alta: 06093, 06128, 06143 y 06158; el mayor porcentaje está en 06007 (la mitad de sus cuestionarios).
  - A la disponibilidad muy alta solamente aportan cuestionarios 06015, 06028 y 06070, correspondiendo la mayor proporción a 06028 (casi 3 de cada 10).

Como se ve, las diferencias no solo se observan entre las localidades, sino también en función del sexo. Parece que, en general, las mujeres tienen mayor disponibilidad para la búsqueda de empleo, pero el nivel de esta varía según el lugar de residencia.

Continuamos con la revisión de medias y medianas (*Gráfico 136*). La media más alta corresponde a 06028 (0,7767); también superan la media provincial (0,6301) las localidades: 06007 (0,7200), 06093 (0,6318), 06122 (0,7667) y 06143 (0,6900). La media más baja es la de 06128 (0,5308), seguida por 06074 (0,5841).



*Gráfico 136: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*

Teniendo en cuenta los tipos de disponibilidad total con los que trabajamos, las localidades 06007, 06028 y 06122 se encuadrarían en la media alta; 06143 prácticamente también, aunque se queda en 0,6900. El resto de las localidades tienen medias dentro del tipo media baja.

Las medianas de las localidades 06015, 06070, 06093, 06095 y 06158 tienen el mismo valor que la provincial (0,70), la de 06128 se sitúa a la izquierda y el resto a la derecha.

Desglosaremos ahora estos datos por sexo (*Gráfico 137*). Las localidades 06015, 06074, 06128 y 06158 presentan medias en valoraciones para mujeres inferiores a la provincial para estas (0,6351), las del resto son superiores. El valor más bajo corresponde a 06158 (0,4417) y el más alto a 06122 (0,7786).

En las valoraciones para hombres, las medias que superan la provincial (0,6226) corresponden a las localidades 06007, 06015, 06028, 06122 y 06158, siendo la más alta la de 06028 (0,8429), el resto tiene medias por debajo. La más baja está en 06093 (0,5125).

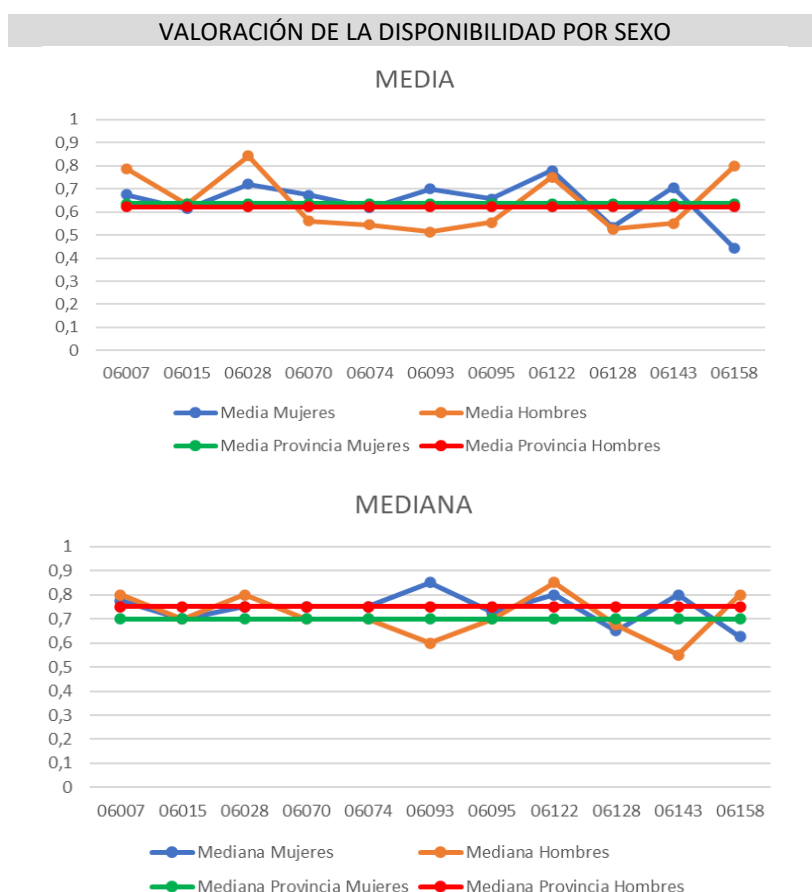
Las valoraciones para hombres presentan medias superiores a las de las mujeres en las localidades 06007, 06015, 06028 y 06158. La mayor diferencia está en 06158:

0,3583 a favor de los hombres; la menor en 06128, con 0,0083, también a favor de los hombres.

El encuadramiento en los tipos de disponibilidad queda como sigue:

- Mujeres:
  - Baja: 06158.
  - Media baja: 06015, 06074, 06095 y 06128; 06070 no alcanza la media alta pero está por encima del límite de la baja (0,6735).
  - Media alta: 06028, 06093, 06122 y 06143
- Hombres:
  - Media baja: 06015, 06070, 06074, 06093, 06095, 06128 y 06143.
  - Media alta: 06007, 06028, 06122 y 06158.

En cuanto a las medianas en valoraciones para mujeres, la de 06015 iguala el valor de la provincial (0,70), la de 06158 se sitúa a la izquierda y el resto a la derecha. En las de las valoraciones para hombres, las de 06007, 06028, 06122 y 06158 se sitúan a la derecha de la provincial (0,75), el resto a la izquierda.



*Gráfico 137: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).*

La comparativa entre las distintas medias que estamos utilizando puede consultarse en el *Gráfico 122*.

Para el análisis de las otras 4 clases de disponibilidad, ofrecemos los datos en la *Tabla 86*. Como se puede observar, la media de disponibilidad geográfica más baja corresponde a la localidad 06015 y la más alta a 06122; esta última es la única que sobrepasa el 50,00% del valor máximo alcanzable (0,20).

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR LOCALIDAD DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ				
LOCALIDAD	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
06007	0,0900	0,1650	0,1650	0,1500
06015	0,0558	0,1483	0,1397	0,1333
06028	0,1000	0,1800	0,1600	0,1633
06070	0,0955	0,1258	0,1242	0,1212
06074	0,0886	0,1295	0,1205	0,1136
06093	0,0864	0,1364	0,1455	0,1273
06095	0,0691	0,1445	0,1391	0,1282
06122	0,1125	0,1833	0,1833	0,1542
06128	0,0731	0,1154	0,1115	0,1077
06143	0,0850	0,1500	0,1650	0,1400
06158	0,0700	0,1400	0,1350	0,1100
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
06007	45,00	82,50	82,50	75,00
06015	27,90	74,15	69,85	66,65
06028	50,00	90,00	80,00	81,65
06070	47,75	62,90	62,10	60,60
06074	44,30	64,75	60,25	56,80
06093	43,20	68,20	72,75	63,65
06095	34,55	72,25	69,55	64,10
06122	56,25	91,65	91,65	77,10
06128	36,55	57,70	55,75	53,85
06143	42,50	75,00	82,50	70,00
06158	35,00	70,00	67,50	55,00

*Tabla 86: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

Las medias más altas se encuentran en las valoraciones de la disponibilidad de jornada, excepto en 06007 y 06122 que es la misma que para la de horario, y en 06128 y 06143 que la de horario es superior. La de salario solo supera a la de horario en 06028, pero no alcanza nunca la de jornada.

La media de disponibilidad de jornada más alta es la de 06122 (más del 90,00% sobre el total), seguida de la de 06028; la más baja corresponde a 06128. Precisamente esta localidad presenta también las medias más bajas en las valoraciones de la disponibilidad de horario y salario.

La media de la disponibilidad de horario más alta está en 06122, que, como hemos adelantado, tiene el mismo porcentaje sobre el total que la de jornada; la siguiente media más alta se encuentra en las localidades 06007 y 06143, pero con una diferencia de más de 9 puntos porcentuales.

En cuanto a la disponibilidad de salario, encontramos, como ya hemos indicado, la media más alta en 06028. Hay 3 localidades que no llegan al 60,00% del valor máximo posible, mientras en la disponibilidad de jornada y de horario solamente hay 1.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

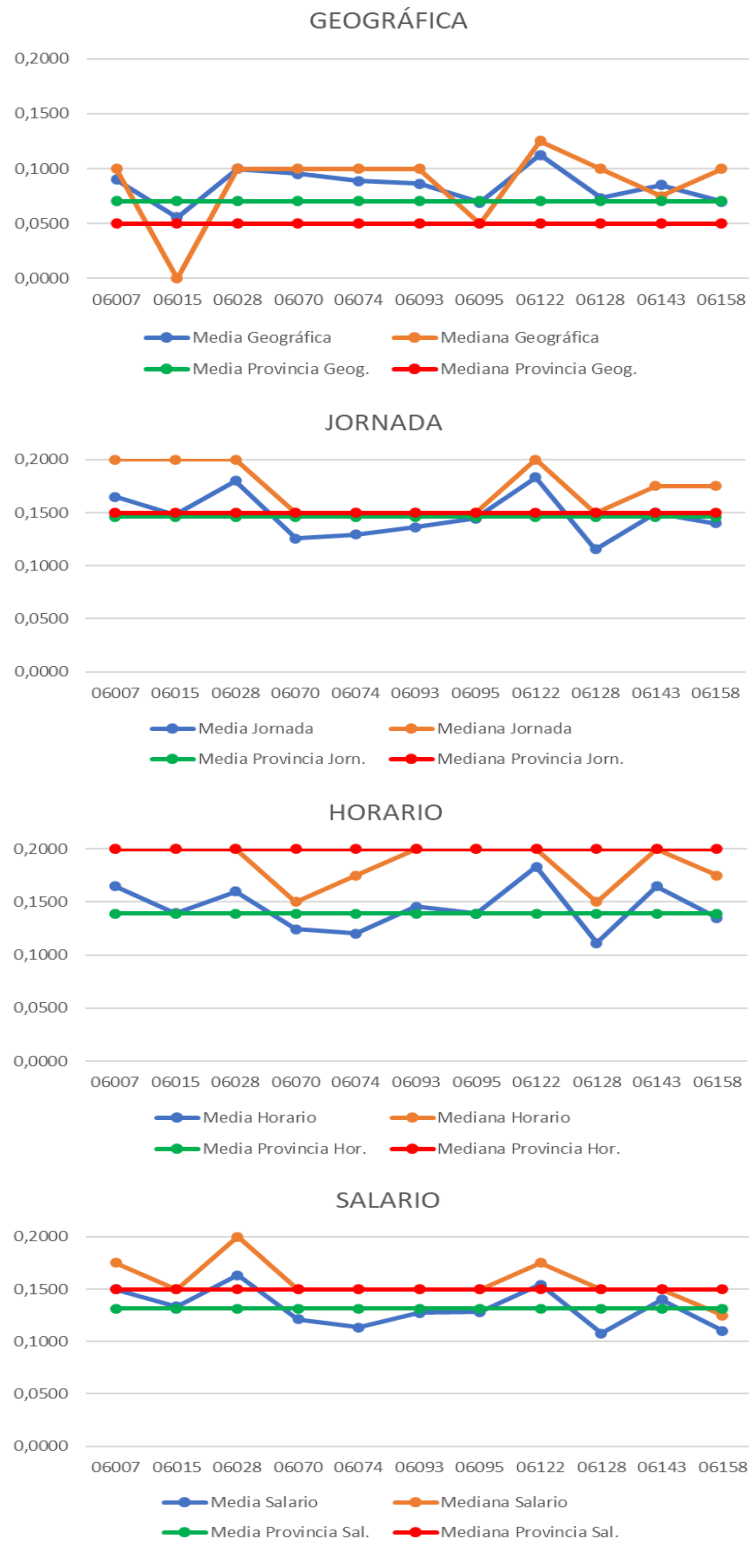


Gráfico 138: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

En el Gráfico 138 podemos observar la representación de cada clase de disponibilidad:

- En la disponibilidad geográfica, solamente las localidades 06015, 06095 y 06158 presentan medias inferiores a la provincial para esta clase de disponibilidad (0,0704), todas las demás son superiores.
- En la disponibilidad de jornada, las localidades que tienen medias de las valoraciones superiores a la provincial (0,1460) son: 06007, 06015, 06028 y 06122 y 06143. Las del resto son inferiores.
- En la disponibilidad de horario, las medias de las valoraciones correspondientes a 06015 y 06095 se quedan por encima, pero muy próximas, a la provincial (0,1390); ambas son superadas por las de 06007, 06028, 06093, 06122 y 06143. El resto queda por debajo.
- En la disponibilidad de salario, las localidades 06007, 06015, 06028, 06122 y 06143 presentan medias superiores a la provincial (0,1314), y el resto inferiores.

Así pues, vemos que las localidades 06007, 06028, 06122 y 06143 tienen medias superiores a la provincial en las 4 clases de disponibilidad, mientras 06158 no presenta ninguna. Hay varias localidades que solo superan la media provincial en 1 de las 4 clases:

- 06070, 06074 y 06128 en disponibilidad geográfica.
- 06095 en disponibilidad de horario.

Por su parte, la localidad 06093 supera la media provincial en disponibilidad geográfica y de horario, pero no en el resto.

La localidad 06015 no supera la media provincial en disponibilidad geográfica pero sí en las otras 3.

En cuanto a las medianas:

- En la disponibilidad geográfica, la localidad 06095 iguala el valor de la provincial para esta clase de disponibilidad (0,05), la de 06015 se sitúa a la izquierda y el resto a la derecha.
- En la disponibilidad de jornada, las localidades 06070, 06074, 06093, 06095 y 06128 tienen medianas con el mismo valor que la provincial (0,15); el resto las sitúan a la derecha.
- En la disponibilidad de horario, las localidades 06070, 06074, 06128 y 06158 sitúan su mediana a la izquierda de la provincial (0,20), mientras el resto la iguala.
- En la disponibilidad de salario, 06158 tiene su mediana a la izquierda de la provincial (0,15); 06007, 06028 y 06122 la sitúan a la derecha; el resto iguala su valor.

Al desglosar los datos por sexo (*Tabla 87*), comprobamos que, en general, la disponibilidad geográfica es más alta en hombres, mientras la de jornada, horario y salario en mujeres. Las localidades que no siguen este patrón son:

- La disponibilidad geográfica es más alta en valoraciones para mujeres de las localidades 06070, 06095, 06128 y 06143.



- La disponibilidad de jornada es más alta en valoraciones para hombres de las localidades 06070, 06122 y 06158; ambos sexos obtienen la misma media en 06143.
- La disponibilidad de horario presenta medias más altas para las valoraciones de hombres en las localidades 06015, 06028, 06122, 06128 y 06158.
- La disponibilidad de salario presenta medias más altas para las valoraciones de hombres en las localidades 06007, 06028, 06122, 06128 y 06158.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR LOCALIDAD SEGÚN SEXO								
LOCALIDAD	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
06007	0,0833	0,1000	0,1500	0,1875	0,1667	0,1625	0,1417	0,1625
06015	0,0414	0,0757	0,1505	0,1453	0,1354	0,1457	0,1380	0,1268
06028	0,0750	0,1286	0,1812	0,1786	0,1375	0,1857	0,1500	0,1786
06070	0,1029	0,0875	0,1353	0,1156	0,1412	0,1063	0,1353	0,1063
06074	0,0875	0,0900	0,1417	0,1150	0,1292	0,1100	0,1250	0,1000
06093	0,0857	0,0875	0,1571	0,1000	0,1643	0,1125	0,1357	0,1125
06095	0,0719	0,0652	0,1547	0,1304	0,1469	0,1283	0,1391	0,1130
06122	0,1000	0,1300	0,1786	0,1900	0,1714	0,2000	0,1429	0,1700
06128	0,0778	0,0625	0,1167	0,1125	0,1000	0,1375	0,1056	0,1125
06143	0,0889	0,0500	0,1500	0,1500	0,1778	0,0500	0,1444	0,1000
06158	0,0333	0,1250	0,1083	0,1875	0,0917	0,2000	0,0917	0,1375
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
06007	41,65	50,00	75,00	93,75	83,35	81,25	70,85	81,25
06015	20,70	37,85	75,25	72,65	67,70	72,85	69,00	63,40
06028	37,50	64,30	90,60	89,30	68,75	92,85	75,00	89,30
06070	51,45	43,75	67,65	57,80	70,60	53,15	67,65	53,15
06074	43,75	45,00	70,85	57,50	64,60	55,00	62,50	50,00
06093	42,85	43,75	78,55	50,00	82,15	56,25	67,85	56,25
06095	35,95	32,60	77,35	65,20	73,45	64,15	69,55	56,50
06122	50,00	65,00	89,30	95,00	85,70	100,00	71,45	85,00
06128	38,90	31,25	58,35	56,25	50,00	68,75	52,80	56,25
06143	44,45	25,00	75,00	75,00	88,90	25,00	72,20	50,00
06158	16,65	62,50	54,15	93,75	45,85	100,00	45,85	68,75

Tabla 87: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).

El valor más bajo en disponibilidad geográfica corresponde a las mujeres de 06158, el más alto a los hombres de 06122. En disponibilidad de jornada, el valor más bajo está en los hombres de 06093 y el más alto en los hombres de 06122. La media más baja en disponibilidad de horario se encuentra en las valoraciones para hombres de 06143, la más alta en las de hombres de 06122 y 06158. La menor disponibilidad de salario corresponde a las mujeres de 06158, la mayor a los hombres de 06028.

Los valores mínimo y máximo en cada sexo son:

- Disponibilidad geográfica:
  - Mujeres: como hemos dicho ya, el valor más bajo está en 06158, el más alto en 06070.
  - Hombres: el más bajo está en 06143, el más alto en 06122.
- Disponibilidad de jornada:
  - Mujeres: el más bajo en 06158 y el más alto en 06028.

- Hombres: el más bajo en 06093 y el más alto en 06007.
- Disponibilidad de horario:
  - Mujeres: el más bajo en 06158 y el más alto en 06143.
  - Hombres: el más bajo en 06143 y el más alto en 06122.
- Disponibilidad de salario:
  - Mujeres: el más bajo en 06158 y el más alto en 06028.
  - Hombres: el más bajo en 06074 y 06143, el más alto en 06028.

Vemos que alguna localidad aparece repetidamente entre los mínimos (06158) y otra entre los máximos (06028 o 06122).

Hay que destacar los bajos valores de la disponibilidad geográfica, sobre todo en mujeres, donde solamente 06070 y 06122 alcanzan el 50,00% (la segunda lo supera); en las valoraciones para hombres, 3 localidades pasan del 60,00% (06028, 06122 y 06158), 1 alcanza el 50,00% (06007) y el resto no llega.

En la disponibilidad de jornada para mujeres, solamente 1 localidad alcanza el 90,00% del máximo (06028) y otra se acerca bastante (06122), la siguiente se queda ya a 12 puntos porcentuales; no obstante, las valoraciones más bajas sobrepasan el 50,00%. En cuanto a las valoraciones para hombres, 3 localidades pasan del 90,00% (06007, 06122 y 06158), otra se acerca (06028) y la siguiente se sitúa ya a 15 puntos porcentuales de diferencia. Como ya dijimos antes, el valor más bajo se queda en la mitad del máximo, los siguientes superan el 55,00%.

Los valores en la disponibilidad de horario para mujeres no llegan al 90,00%, sin embargo, para hombres hay 2 localidades con el máximo de puntuación (como hemos visto, 06122 y 06158) y otra con más del 90,00% (06028). Hay localidades que presentan valores inferiores al 50,00% (06158 en mujeres y 06143 en hombres).

La disponibilidad de salario para mujeres no pasa del 75,00% (06028) y presenta un valor inferior al 50,00% (06158); en hombres, 1 localidad casi alcanza el 90,00% (06028) y ninguna media es inferior al 50,00%.

El análisis de la disponibilidad geográfica por sexo (*Gráfico 139*) nos indica que:

- En las valoraciones para mujeres, solamente las localidades 06015 y 06158 aportan medias inferiores a la provincial (0,0620).
- Además, en estas valoraciones, las medias de 06028, 06095 y 06128 también quedan por debajo de la provincial para hombres (0,0829), mientras el resto la supera.
- En las valoraciones para hombres, las localidades 06015, 06095, 06128 y 06143 tienen medias inferiores a la provincial, y la de esta última es inferior a la provincial para mujeres.
- En cuanto a las medianas, en valoraciones para mujeres solamente las localidades 06015 y 06158 igualan el valor de la provincial (0,00), mientras el

resto la sitúa a la derecha. En valoraciones para hombres, las medianas de 06074, 06122 y 06158 quedan a la derecha de la provincial (0,10); 06015, 06095, 06128 y 06143 la sitúan a la izquierda; el resto tiene el mismo valor.

#### VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA POR SEXO

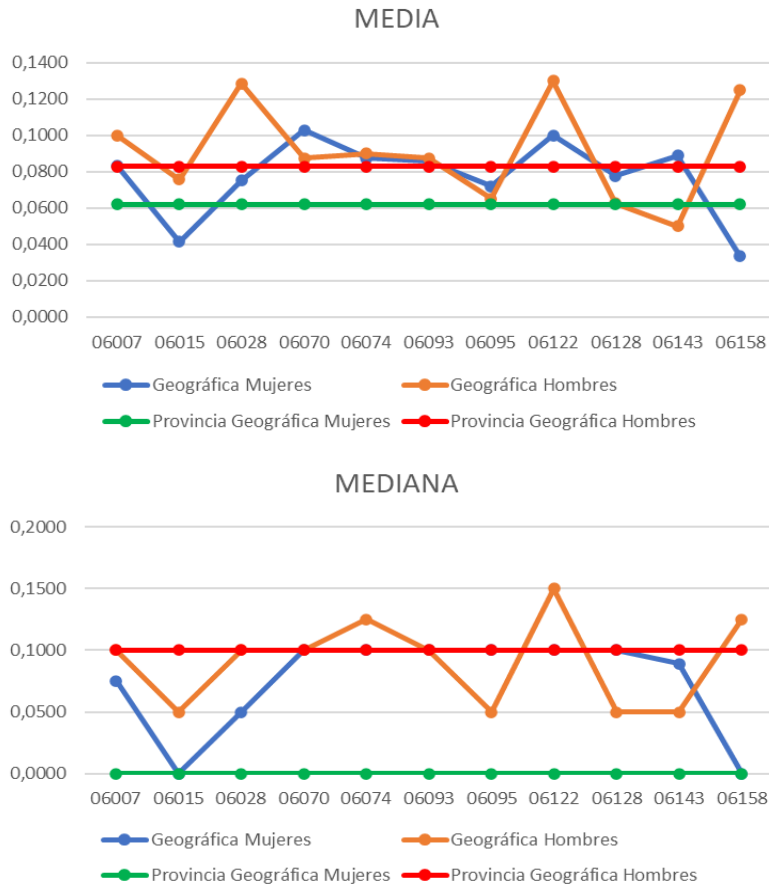


Gráfico 139: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

En cuanto a la disponibilidad de jornada (Gráfico 140):

- Las medias de las valoraciones para mujeres en 06007 y 06143 igualan la provincial (0,1500), las de 06070, 06074, 06128 y 06158 son inferiores, el resto la superan.
- En las valoraciones para hombres, las medias de las localidades 06007, 06015, 06028, 06122, 06143 y 06158 son superiores a la provincial (0,1399), las del resto son inferiores.
- Las medianas en valoraciones para mujeres son más bajas que la provincial (0,20) en 06007, 06070, 06128, 06143 y 06158, mientras el resto la igualan. En valoraciones para hombres, la de 06093 se sitúa a la izquierda de la provincial (0,15), las de 06007, 06015, 06028, 06122 y 06158 a la derecha, el resto igualan su valor.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE JORNADA POR SEXO

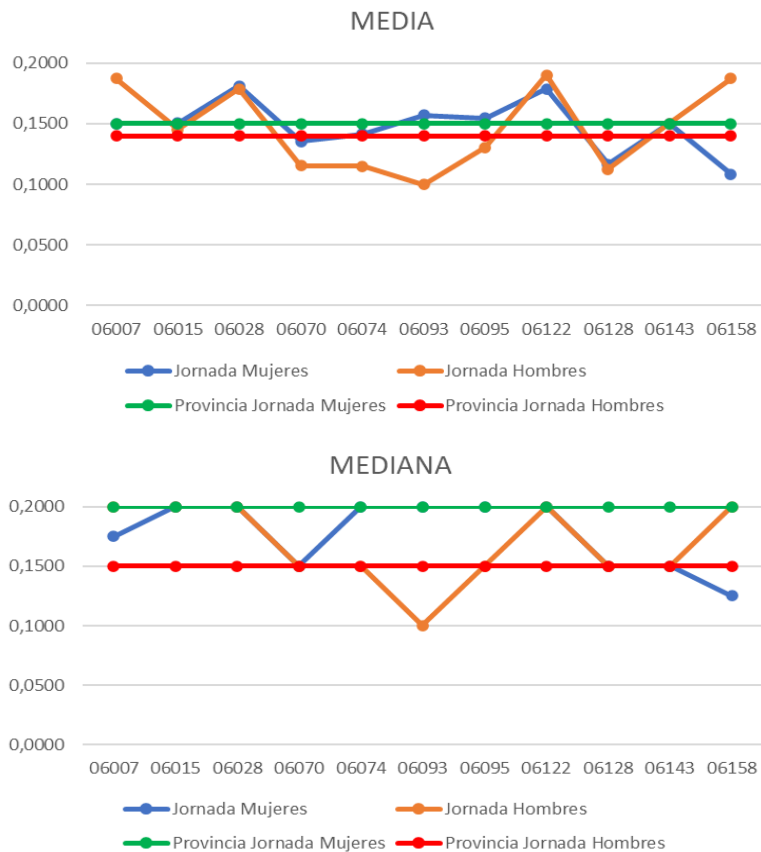


Gráfico 140: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

En las valoraciones de la disponibilidad de horario (Gráfico 141):

- Las medias en valoraciones para mujeres que son inferiores a la provincial (0,1377) corresponden a las localidades 06015, 06028, 06074, 06128 y 06158, mientras el resto la superan.
- En valoraciones para hombres, las localidades 06007, 06015, 06028, 06122 y 06158 presentan medias superiores a la provincial (0,1409), las del resto son inferiores.
- Las medianas de las valoraciones para mujeres que quedan por debajo de la provincial (0,20) corresponden a las localidades 06028, 06074, 06128, 06143 y 06158; el resto la igualan. En valoraciones para hombres, las medianas inferiores a la provincial (0,20) están en 06070, 06074, 06093, 06128 y 06143.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE HORARIO POR SEXO

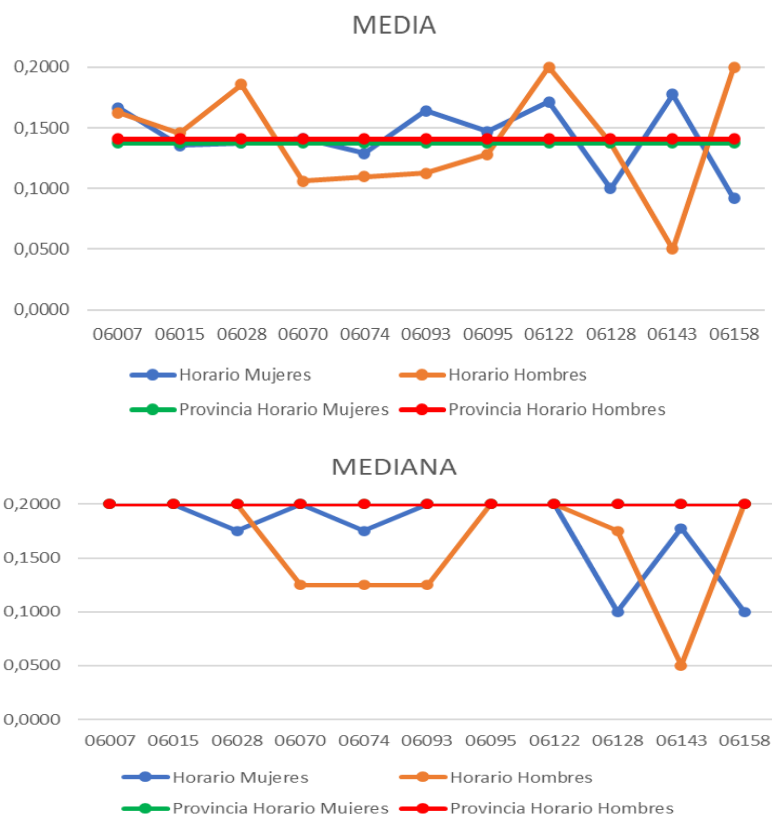


Gráfico 141: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

En las valoraciones de la disponibilidad de salario (Gráfico 142):

- Las medias de las valoraciones para mujeres inferiores a la provincial (0,1366) se encuentran en las localidades 06070, 06074, 06093, 06128 y 06158; el resto la superan.
- Las medias de las valoraciones para hombres que superan la provincial (0,1236) son las de 06007, 06015, 06028, 06122 y 06158, las demás quedan por debajo.
- La mediana de la valoración para mujeres que queda a la derecha de la provincial (0,15) es la de 06007; las medianas de 06143 y 06158 se sitúan a la izquierda, mientras el resto presenta el mismo valor.
- Las medianas de la valoración para hombres que tienen un valor superior a la provincial (0,15) se encuentran en 06007, 06028 y 06122, la de 06015 tiene el mismo valor y las del resto se sitúan a la izquierda.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE SALARIO POR SEXO

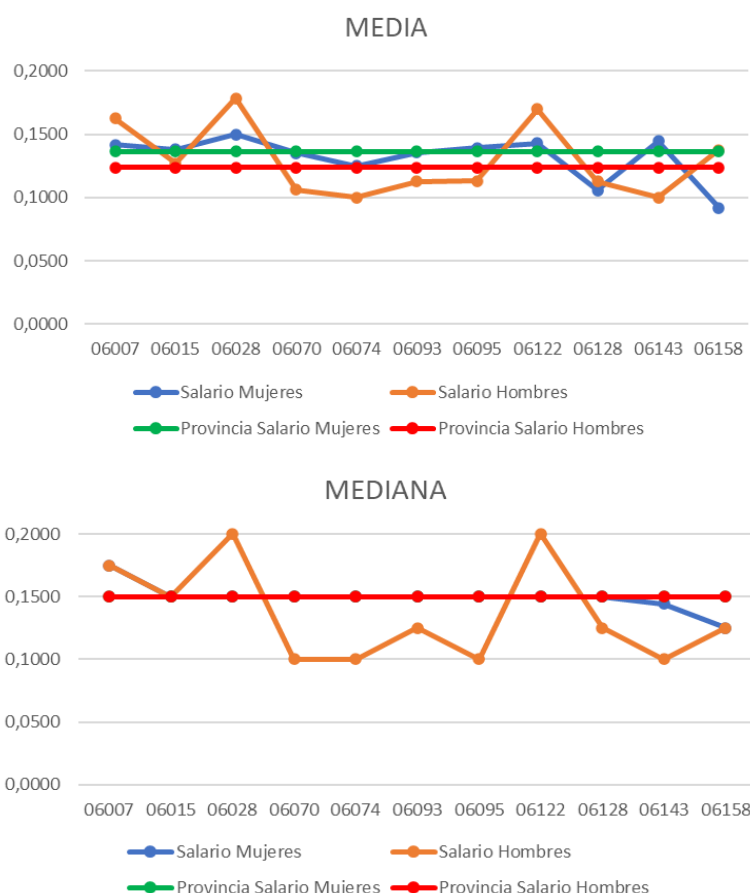


Gráfico 142: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

### 4.3.2.4.3.2 Provincia de Cáceres

Como podemos comprobar en la *Tabla 88*, la localidad 10203 (Valencia de Alcántara) es la que mayor proporción de cuestionarios aporta a la valoración como no disponible (la cuarta parte), seguida por 10121 (Miajadas) y 10148 (Plasencia), que contribuyen cada una con algo más de la quinta parte.

LOCALIDAD	VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD (%)					
	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
10037	0,00	0,00	27,27	63,64	0,00	9,09
10067	10,53	5,26	5,26	47,37	26,32	5,26
10121	21,43	0,00	21,43	50,00	7,14	0,00
10127	9,09	9,09	27,27	45,45	9,09	0,00
10148	21,21	6,06	12,12	30,30	27,27	3,03
10203	25,42	3,39	11,86	40,68	16,95	1,69

Tabla 88: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada localidad que ha aportado 10 o más a la investigación (elaboración propia).

La localidad 10037 (Cáceres) no aporta ningún cuestionario valorado como no disponible, y, junto con 10121, tampoco a la valoración como baja. En esta, el mayor porcentaje lo encontramos en 10127 (Montehermoso), seguido del de 10148; en general, los porcentajes son bajos.

Al tener en cuenta las disponibilidades bajas (suma de no disponible y baja), encontramos el porcentaje más alto en 10203, seguida de 10148; el más bajo es el de 10037, que, como hemos visto, no aporta ningún cuestionario. No obstante, ninguna localidad alcanza el 30,00%.

En las valoraciones medias, es decir, sumando la baja y la alta, sobresale 10037, con 9 de cada 10 cuestionarios. Le sigue, a mucha distancia, 10127 (18 puntos porcentuales de diferencia). La menor proporción se encuentra en 10148, donde se aportan algo más de 4 de cada 10 cuestionarios.

Concretamente, la valoración como media baja cuenta con menos proporción de cuestionarios que la media alta; las localidades 10037 y 10127 son las que más aportan a la disponibilidad media baja, mientras 10067 (Coria) presenta la proporción más pequeña. Por lo que respecta a la media alta, 10037 aporta más de 6 de cada 10 cuestionarios y 10121 la mitad; la menor proporción, en este caso, corresponde a 10148 (3 de cada 10), seguida por 10203 (4 de cada 10).

La disponibilidad alta tiene el mayor porcentaje en la localidad 10148, seguido del de 10067 (más de la cuarta parte en ambos casos), y 10037 no aporta ningún cuestionario. En una zona intermedia encontramos el 16,03% de 10203, mientras 10121 y 10127 no alcanzan el 10,00%. Estas 2 no aportan cuestionarios a la valoración como muy alta y ninguna localidad alcanza el 10,00% en ella, aunque 10037 se acerca.

En general, las disponibilidades altas (suma de alta y muy alta) están más representadas en 10067, seguida de cerca por 10148 (más de 3 de cada 10 cuestionarios). La tercera localidad es 10203, pero se encuentra a casi 12 puntos porcentuales de diferencia. Las otras 3 localidades no llegan al 10,00%.

Analizando estos datos por sexo, observamos lo siguiente:

– Mujeres:

- La valoración como no disponible no cuenta con ningún cuestionario de 10037 y 10121; la mayor aportación se encuentra en 10148, casi la cuarta parte, mientras 10127 y 10203 alcanzan la quinta parte.
- A la disponibilidad baja solamente contribuyen 10148 y 10203.
- Las valoraciones bajas (suma de no disponible y baja) oscilan desde ningún cuestionario en 10037 hasta más de la tercera parte en 10148.

- Las valoraciones como media se mueven entre casi 3 de cada 10 en 10148 hasta el total de los cuestionarios en 10037. La localidad 10121 aporta algo más del 85,00%, 10067 menos del 50,00%.
- En valoración como media baja, 10067 no aporta ningún cuestionario y 10148 poco más del 5,00%, mientras 10121 y 10037 superan la cuarta parte.
- En valoración como media alta, 10148 no alcanza la cuarta parte, mientras 10037 aporta las tres cuartas partes.
- En las valoraciones altas (suma de alta y muy alta), 10037 no tiene cuestionarios; 10067 y 10148 aportan más de la tercera parte, 10127 la quinta.
- El mayor porcentaje de disponibilidad alta lo aporta 10067 (más de un tercio), seguida por 10148 (casi 3 de cada 10). Como hemos indicado, 10037 no tiene ninguno, 10203 presenta algo más del 15,00%.
- A la disponibilidad muy alta solamente aportan 10148 y 10203, pero ninguna alcanza el 6,00%.

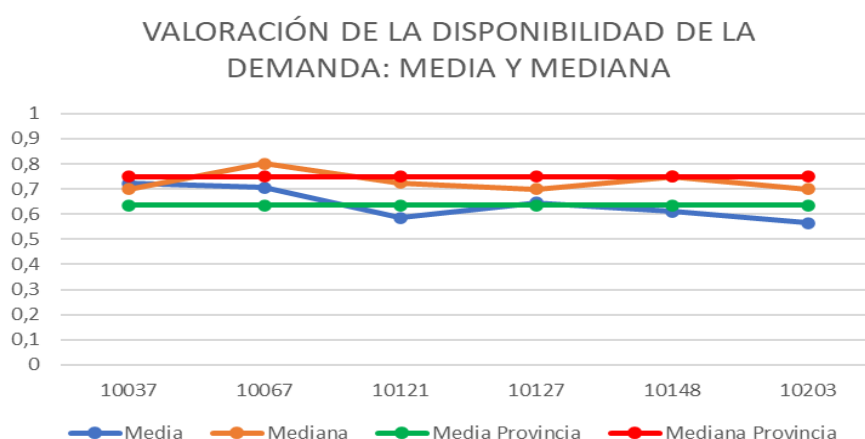
– Hombres:

- Las localidades 10037, 10067 y 10127 no aportan ningún cuestionario valorado como no disponible; 10121 tiene una proporción superior a 4 de cada 10 y 10203 casi alcanza los 3 de cada 10.
- A la disponibilidad baja solamente contribuyen 10067 y 10127.
- Las valoraciones bajas oscilan desde ninguna aportación en 10037 hasta el 42,86% de 10121.
- La mayor aportación a la valoración como media (suma de baja y alta) corresponde a 10037 (más del 85,00%), seguida de 10127 (el 83,33%), 10067 aporta más de 6 de cada 10 cuestionarios y el resto de las localidades supera la mitad, pero no llega al 60,00%.
- La proporción más alta de valoraciones como media baja se encuentra en 10127 (la tercera parte de los cuestionarios), seguida de 10037 (algo menos de 3 de cada 10). La más baja está en 10203 (poco más de 1 de cada 10). El resto no alcanza el 20,00%.
- En las valoraciones como media alta, 10037 tiene el 57,14%, 10067 y 10127 aportan la mitad de sus cuestionarios; por la parte de abajo, 10148 no llega a 4 de cada 10.
- Las localidades 10067 y 10148 aportan la cuarta parte de sus cuestionarios a valoraciones altas, mientras 10121 y 10127 no presentan cuestionarios.
- Las localidades que aportan cuestionarios a la valoración como alta son: 10148 (la cuarta parte), 10203 (18,52%) y 10067 (12,50%), el resto no aporta ninguno.
- A la valoración como muy alta solamente aportan 10037 (algo menos del 15,00%) y 10067 (12,50%).



Es decir, las valoraciones se distribuyen de forma distinta por localidades y dependiendo del sexo que se analice.

Vamos a tener en cuenta ahora la media y la mediana (*Gráfico 143*): las localidades 10037, 10067 y 10127 superan la media provincial (0,6355), encontrándose la más alta en la primera (0,7227); las otras 3 localidades tienen una media inferior a la provincial, siendo la más baja la de 10203 (0,5636). La correspondencia de estos valores con los tipos de disponibilidad total que utilizamos es la siguiente: 10037 y 10067 se encuadrarían en la disponibilidad media alta, mientras el resto lo haría en la media baja.



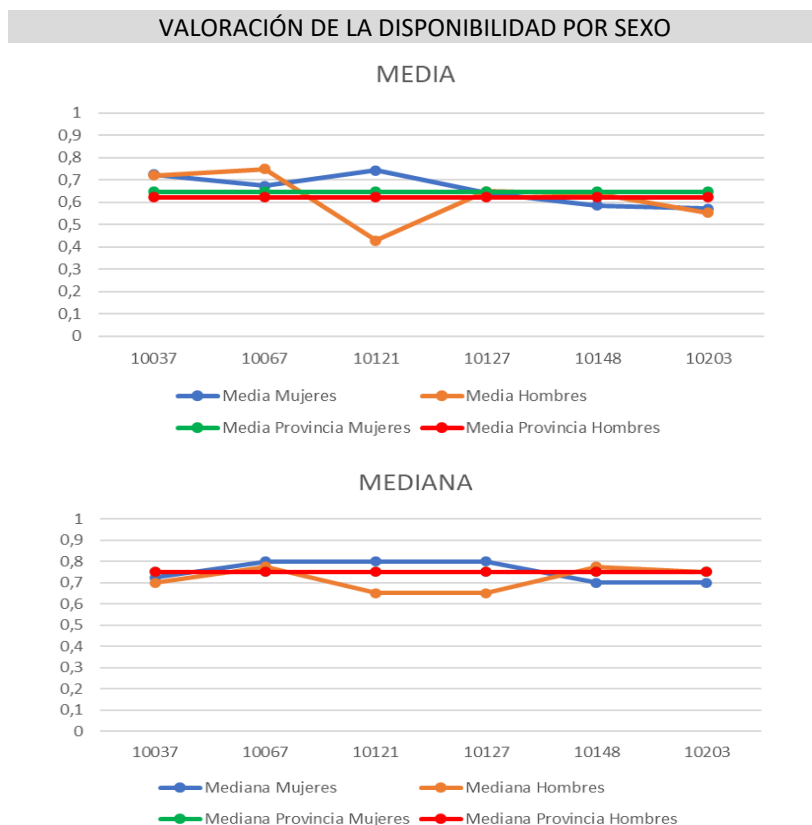
*Gráfico 143: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*

En cuanto a las medianas, la de 10067 es de mayor valor que la provincial (0,75), la de 10148 tiene el mismo y el resto la sitúa a la izquierda.

Desglosando estos datos por sexo (*Gráfico 144*), observamos que:

- En las valoraciones para mujeres, las localidades 10037, 10067 y 10121 tienen medias superiores a la provincial para ellas (0,6466), encontrándose la más alta en 10121 (0,7429); la media más baja está en 10203 (0,5719).
- Las 3 localidades con medias superiores a la provincial se encuadrarían en el tipo de disponibilidad media alta, las otras 3 en media baja.
- En las valoraciones para hombres, solo 10121 y 10203 tienen medias inferiores a la provincial (0,6218), siendo la de la primera la más baja (0,4286); la media más alta se encuentra en 10067 (0,7500).
- Las localidades 10037 y 10067 se encuadrarían en el tipo de disponibilidad media alta; 10127, 10148 y 10203 en media baja; 10121 en baja.
- Las valoraciones para mujeres obtienen medias más altas que las de los hombres en 10037, 10121 y 10203.
- La diferencia mayor se encuentra en 10121: 0,3143 a favor de los hombres; la menor, en 10037: 0,0036 a favor de las mujeres.

- Las medianas provinciales para las valoraciones de mujeres y hombres tienen el mismo valor (0,75).
- En las valoraciones para mujeres, las medianas de las localidades 10067, 10121 y 10127 se sitúan a la derecha de la provincial para ellas, el resto, a la izquierda.
- En las valoraciones para hombres, las medianas de 10067 y 10148 tienen un valor más alto que la provincial para ellos, la de 10203 lo iguala y las del resto se sitúan a la izquierda.



*Gráfico 144: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).*

Las diferencias entre las distintas medias que estamos utilizando, para la provincia de Cáceres, se mostraron en el *Gráfico 130*.

Para el análisis de las otras 4 clases de disponibilidad utilizaremos los datos de la *Tabla 89*. Como vemos, en todas las localidades la disponibilidad geográfica obtiene la media más baja. Dentro de esta clase de disponibilidad, 10067 alcanza el valor más alto, aunque no llega a la mitad, mientras el más bajo se encuentra en 10203 (poco más de la tercera parte del valor máximo alcanzable).

Por localidades, observamos diferencias en las valoraciones más altas:

- 10037: en horario (88,65%).
- 10067: obtiene la misma puntuación en jornada, horario y salario (77,65%).
- 10121, 10148 y 10203: en jornada (69,65%; 68,95% y 67,35% respectivamente).

- 10127: en salario (77,25%).

La media más alta en la disponibilidad de jornada corresponde a la localidad 10037 (84,10%), la más baja a 10203 (67,35%). La más alta en la disponibilidad de horario está en 10037 y la más baja en 10203 (62,70%). En la disponibilidad de salario, la media más alta es la de 10067 y la más baja la de 10037 junto con la de 10203 (56,80%).

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR LOCALIDAD DE LA PROVINCIA DE CÁCERES				
LOCALIDAD	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
10037	0,0818	0,1682	0,1773	0,1136
10067	0,0921	0,1553	0,1553	0,1553
10121	0,0857	0,1393	0,1321	0,1214
10127	0,0773	0,1409	0,1455	0,1545
10148	0,0727	0,1379	0,1348	0,1288
10203	0,0695	0,1347	0,1254	0,1136
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
10037	40,90	84,10	88,65	56,80
10067	46,05	77,65	77,65	77,65
10121	42,85	69,65	66,05	60,70
10127	38,65	70,45	72,75	77,25
10148	36,35	68,95	67,40	64,40
10203	34,75	67,35	62,70	56,80

Tabla 89: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).

Por lo tanto, la localidad 10203 obtiene el valor más bajo en todas las medias, 10037, por su parte, consigue el valor más alto en jornada y horario, mientras 10067 lo hace en geográfica y salario. Podríamos afirmar que las personas que demandan empleo en el SEXPE y residen en la localidad 10203 son más exigentes a la hora de buscar un puesto de trabajo, mientras que en 10037 se ponen menos restricciones en jornada y horario, y en 10067 en el ámbito de búsqueda y el salario.

Comparando la media y la mediana con la provincial (*Gráfico 145*), observamos lo siguiente:

- Las localidades 10067 y 10121 tienen medias en disponibilidad geográfica superiores a la provincial (0,0823), el resto queda por debajo.
- En disponibilidad de jornada, 10037 y 10067 presentan medias superiores a la provincial (0,1456), el resto inferiores.
- En disponibilidad de horario, las localidades 10037, 10067 y 10127 obtienen medias superiores a la provincial (0,1414), mientras el resto las queda por debajo.
- En disponibilidad de salario, 10067, 10127 y 10148 tienen medias superiores a la provincial (0,1273), el resto inferiores.

Observamos que la localidad 10067 obtiene medias superiores a las provinciales en las 4 clases de disponibilidad, mientras 10037 y 10127 solo las consiguen en 2 de las 4: la primera en jornada y horario, la segunda en horario y salario.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

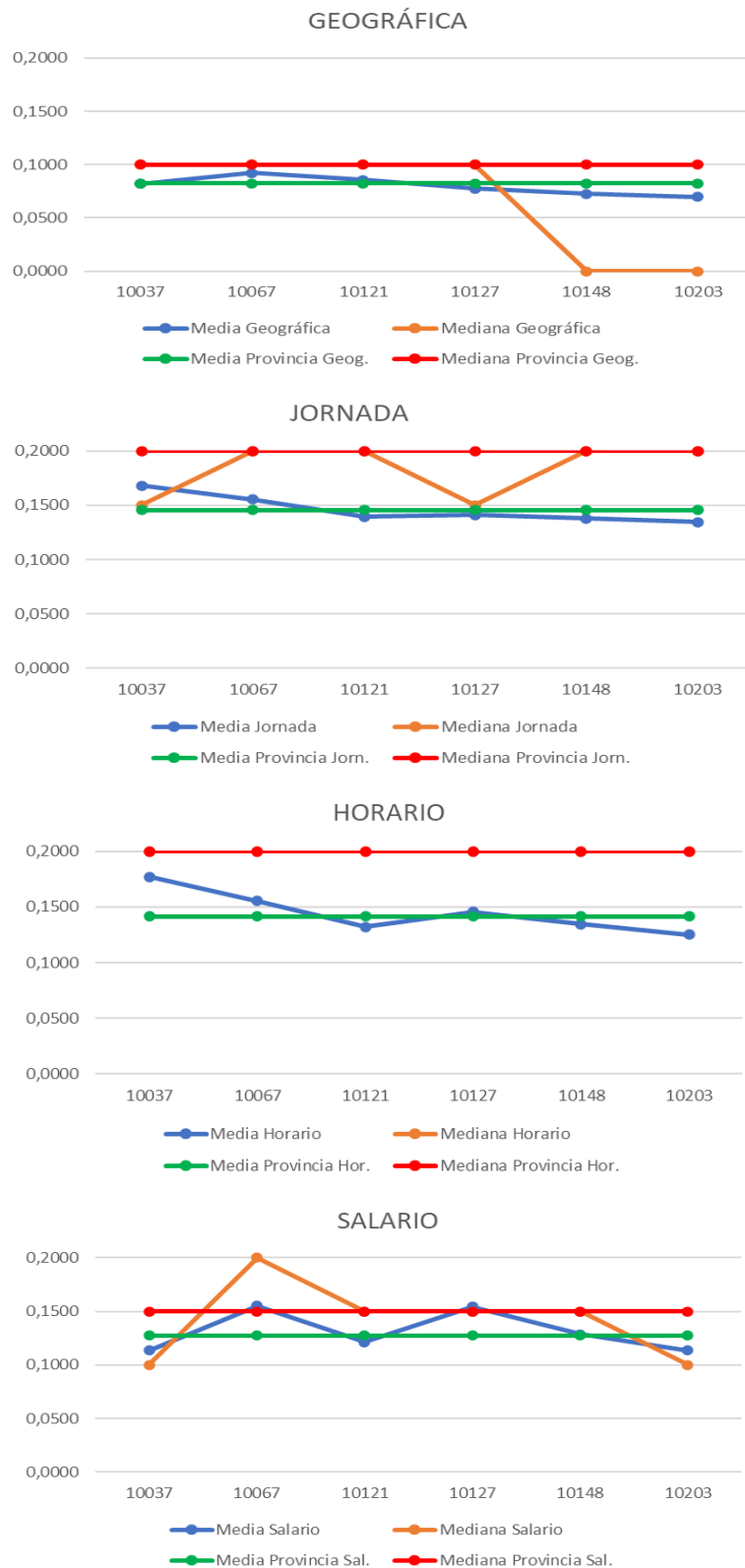


Gráfico 145: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

Sin embargo, la localidad 10203 no consigue superar la media provincial en ninguna de las 4 clases y 10121 solo en la geográfica.

Por lo que respecta a las medianas, en la disponibilidad geográfica 10148 y 10203 las ubican a la izquierda de la provincial (0,10), mientras las del resto igualan su valor.

En la disponibilidad de jornada, 10037 y 10127 tienen medianas con valores inferiores al de la provincial (0,20), mientras el resto lo iguala. En la de horario, todas las localidades tienen el mismo valor de su mediana como la provincial (0,20). Las localidades 10121, 10127 y 10148 igualan el valor de la mediana provincial en disponibilidad de salario (0,15), 10067 la sitúa a la derecha y 10037 y 10203 a la izquierda.

El desglose de estos datos por sexo (*Tabla 90*) nos ofrece bastantes diferencias en las 4 clases de disponibilidad. Así, vemos que para la disponibilidad geográfica, aunque las mujeres obtienen medias más bajas que los hombres en la mayoría de las localidades (solo 2 consiguen superarlas), el valor más alto corresponde a las mujeres de 10121; en las valoraciones para hombres, 10037 y 10067 alcanzan el 50,00% del valor máximo posible. Por el lado opuesto, la media más baja se encuentra en las valoraciones para mujeres de 10037 (solo la cuarta parte del total); en el caso de los hombres, podemos encontrar el menor porcentaje en 10121. Es decir, esta localidad presenta la media más alta en valoraciones para mujeres y la más baja en las de hombres.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR LOCALIDAD SEGÚN SEXO								
LOCALIDAD	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
10037	0,0500	0,1000	0,1750	0,1643	0,1875	0,1714	0,1375	0,1000
10067	0,0864	0,1000	0,1545	0,1563	0,1545	0,1563	0,1409	0,1750
10121	0,1071	0,0643	0,1786	0,1000	0,1571	0,1071	0,1571	0,0857
10127	0,0800	0,0750	0,1400	0,1417	0,1600	0,1333	0,1400	0,1667
10148	0,0676	0,0781	0,1353	0,1406	0,1265	0,1438	0,1265	0,1313
10203	0,0641	0,0759	0,1344	0,1352	0,1234	0,1278	0,1250	0,1000
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
10037	25,00	50,00	87,50	82,15	93,75	85,70	68,75	50,00
10067	43,20	50,00	77,25	78,15	77,25	78,15	70,45	87,50
10121	53,55	32,15	89,30	50,00	78,55	53,55	78,55	42,85
10127	40,00	37,50	70,00	70,85	80,00	66,65	70,00	83,35
10148	33,80	39,05	67,65	70,30	63,25	71,90	63,25	65,65
10203	32,05	37,95	67,20	67,60	61,70	63,90	62,50	50,00

*Tabla 90: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

En disponibilidad de jornada, la localidad 10121 presenta la media más alta de las valoraciones para mujeres (casi el 90,00%), seguida de 10037; el valor más bajo corresponde a 10203. En valoraciones para hombres, la media más alta es la de 10037 y la más baja la de 10121, que se queda en la mitad del valor máximo posible, a más de 17 puntos porcentuales de la siguiente (10203). En general, las localidades 10037 y 10121 tienen medias superiores para mujeres que para hombres; 10067 y 10148 al contrario; 10127 y 10203 presentan medias casi iguales, aunque en ambas son superiores las de los hombres.

La media más alta en las valoraciones para mujeres de la disponibilidad de horario corresponde a 10037, cuyo valor es más de 13 puntos porcentuales superior al de la siguiente (10127). La media más baja se encuentra en 10203. En las valoraciones para hombres, la localidad 10037 presenta la media más alta y 10121 la más baja. Las medias de las localidades 10037, 10121 y 10127 son más altas en las valoraciones para mujeres y al contrario para el resto.

Las valoraciones para mujeres en disponibilidad de salario presentan la media mayor en 10121 y la menor en 10203; en el caso de los hombres, la más alta se encuentra en 10067 y la más baja en 10121, dándose la circunstancia de que esta es la mitad de aquella. Las medias en valoraciones para mujeres son más altas que las de hombres en 10037, 10121 y 10203 y al contrario en el resto.

Como vemos, las localidades 10067 y 10148 presentan medias superiores de las valoraciones para hombres en las 4 clases de disponibilidad; 10121 lo hace en valoraciones para mujeres. La localidad 10037 tiene medias superiores en valoraciones para mujeres de las disponibilidades de jornada, horario y salario, mientras 10203 las tiene en valoraciones para hombres de la geográfica, jornada y horario. La localidad 10127 consigue medias superiores en 2 clases para cada sexo: geográfica y de horario en valoraciones para mujeres, de jornada y de salario en valoraciones para hombres. A continuación, vamos a analizar las 4 clases de disponibilidad por separado y desagregando los datos por sexo.

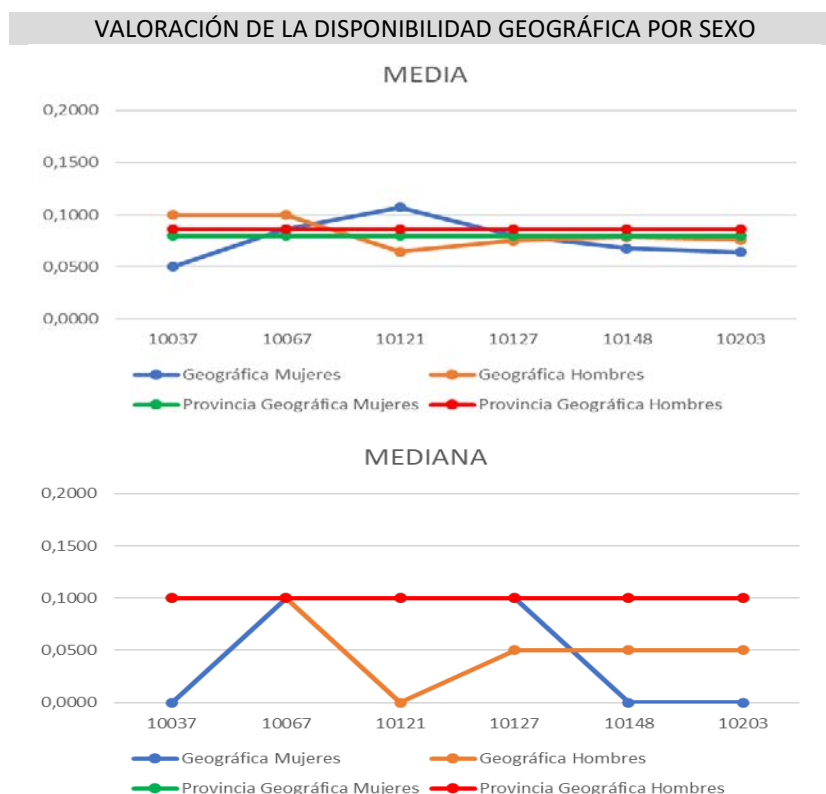


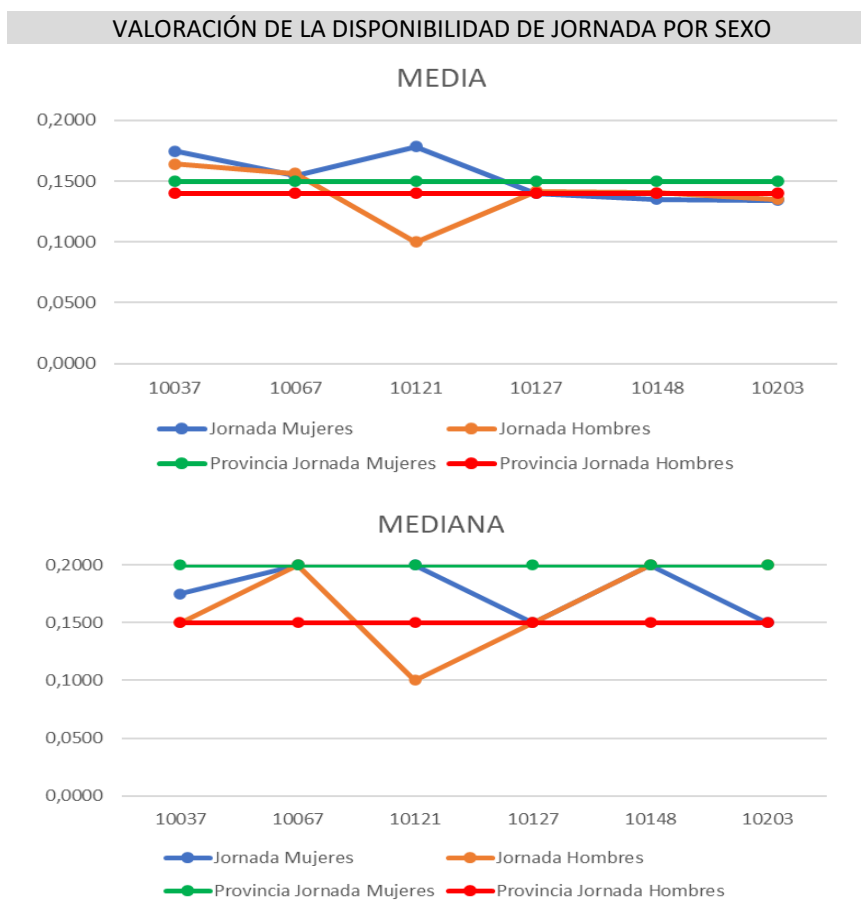
Gráfico 146: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).

El *Gráfico 146* nos muestra la representación de la disponibilidad geográfica, y podemos comprobar cómo las medias en valoraciones para mujeres de las localidades 10067 y 10121 son más altas que la media provincial para hombres (0,0859), que, a su vez, es más alta que para las mujeres (0,0793). La media en valoraciones para mujeres de la localidad 10127 es superior a la provincial para ellas. En valoraciones para hombres, solo 10037 y 10067 están por encima de la provincial para ellos.

Las medianas provinciales, tanto en valoraciones para mujeres como para hombres, se sitúan en 0,10. En las primeras, solo 10148 y 10203 presentan valores distintos del provincial, situando sus medianas a la izquierda; en las segundas, solo las de 10037 y 10067 igualan el valor provincial, mientras las del resto lo quedan por debajo.

El *Gráfico 147* nos aporta los datos relativos a la disponibilidad de jornada. Observamos que las medias en valoraciones para mujeres de 10037, 10067 y 10121 superan la provincial para ellas (0,1500, las del resto tienen un valor inferior).

En valoraciones para hombres, solo 10121 y 10203 tienen medias inferiores a la provincial para ellos (0,1402), las del resto son superiores. Por su parte, las medias de 10037 y 10067 superan la provincial de mujeres, que, a su vez, es más alta que la de hombres.



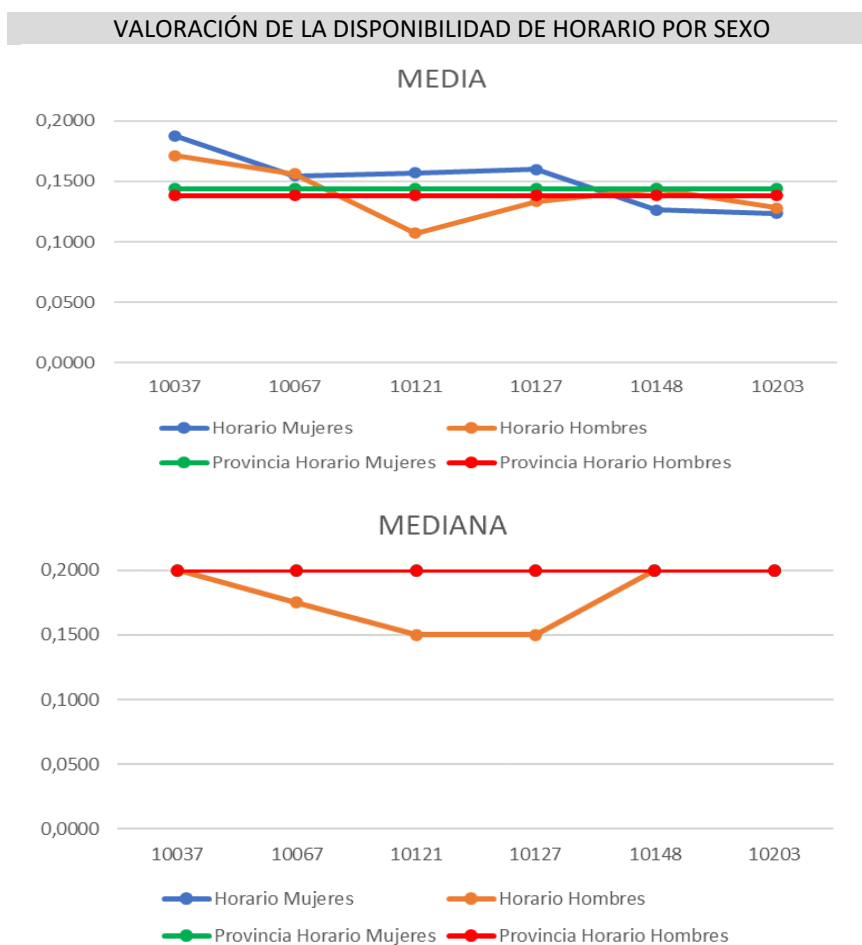
*Gráfico 147: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).*

Por lo que respecta a las medianas, en valoraciones para mujeres las localidades 10037, 10127 y 10203 presentan valores inferiores a la provincial para ellas (0,20), mientras las otras 3 localidades lo igualan. En valoraciones para hombres, las medianas de 10037 y 10127 igualan la provincial para ellos (0,15), la de 10121 queda a la izquierda y la del resto a la derecha.

Por lo que respecta a la disponibilidad de horario (*Gráfico 148*), en valoraciones para mujeres 10148 y 10203 tienen medias inferiores a la provincial para ellas (0,1441) y el resto superiores. En valoraciones para hombres, las medias inferiores a la provincial para ellos (0,1380) se encuentran en 10121, 10127 y 10203, mientras las del resto son superiores.

De las 3 localidades cuyas medias superan la provincial de valoraciones para hombres, 10037 y 10067 también presentan valores superiores al de la provincial para mujeres, que es mayor, mientras 10148 casi lo iguala.

Las medianas provinciales, tanto en valoraciones para mujeres como para hombres, tienen el mismo valor (0,20). Las únicas que presentan uno distinto corresponden a valoraciones para mujeres de 10067, 10121 y 10127.



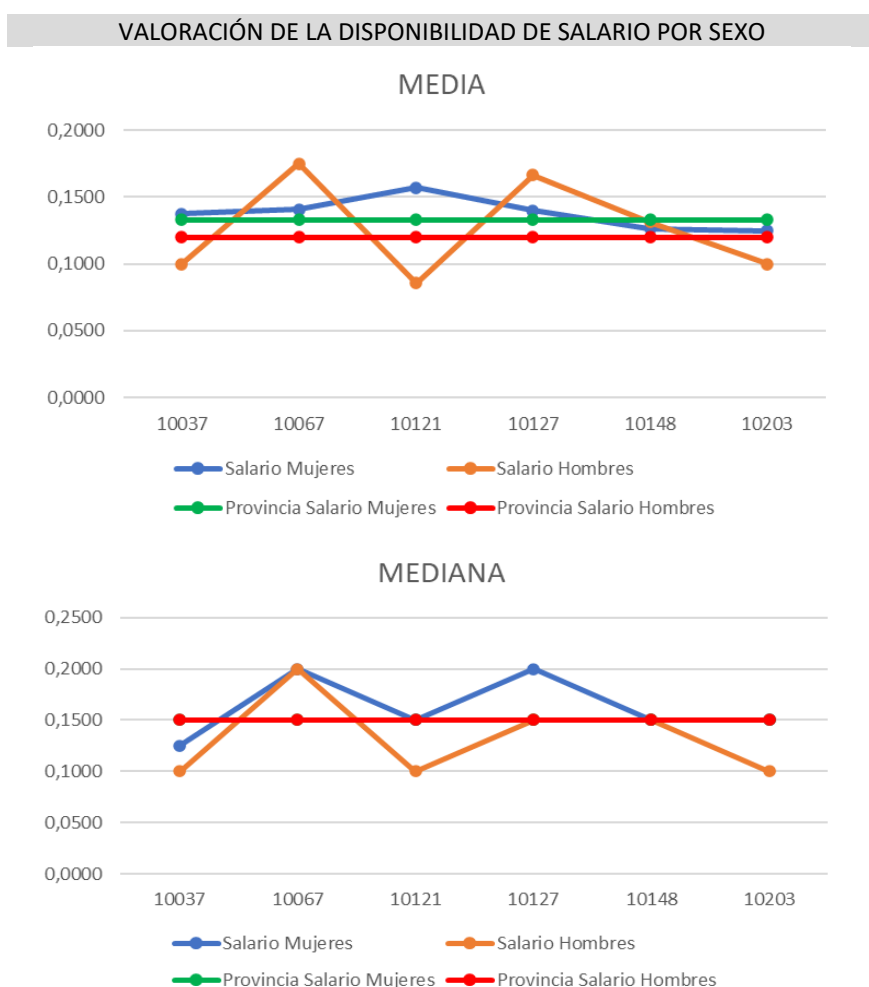
*Gráfico 148: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).*



Las valoraciones para mujeres de disponibilidad de salario (*Gráfico 149*) se comportan como las de horario: las 2 localidades que presentan medias inferiores a la provincial para ellas (0,1331) son 10148 y 10203; el resto tiene medias superiores.

En las valoraciones para hombres, las medias que presentan las localidades 10067, 10127 y 10148 son mayores que la provincial para ellos (0,1201), las 2 primeras superan también la media provincial para mujeres y la tercera se queda muy cerca; el resto de las medias queda por debajo de la provincial para hombres.

Las 2 medianas provinciales son iguales (0,15). En valoraciones para mujeres, las de las localidades 10067 y 10127 se sitúan a la derecha de la provincial, la de 10037 a la izquierda y el resto alcanza el mismo valor. En valoraciones para hombres, la mediana de 10067 se sitúa a la derecha de la provincial, las de 10037, 10121 y 10203 a la izquierda.



*Gráfico 149: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia).*

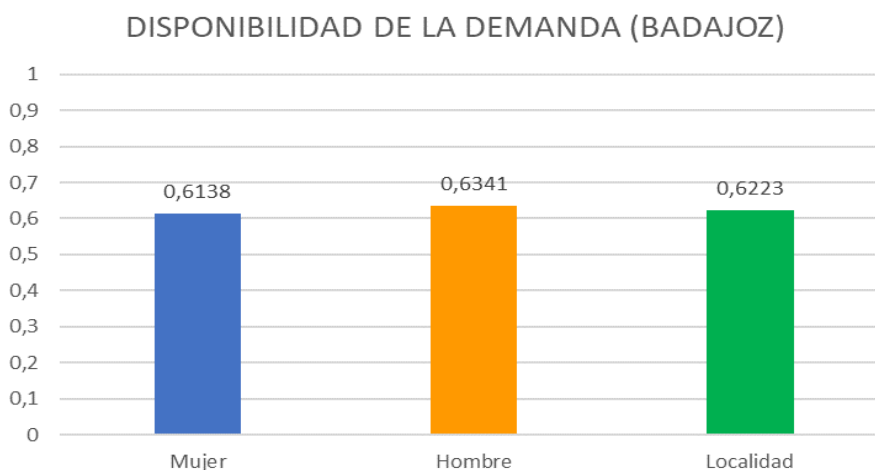
#### 4.3.2.4.3.3 Localidad de Badajoz

Recordemos que, como hemos visto al inicio del epígrafe LOCALIDAD, en Badajoz se habían recogido los siguientes cuestionarios, para cada tipo de disponibilidad:

No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy alta
15,15%	5,46%	22,42%	36,67%	16,36%	3,94%

La mayoría de las valoraciones están consideradas como media (59,09%): el 37,94% en la parte baja y el 62,06% en la alta. Los tipos de disponibilidad baja (suma de no disponible y baja) suponen un 20,61% de los cuestionarios, mientras los de disponibilidad alta (suma de alta y muy alta) un 20,30%, es decir, proporciones muy parecidas. Por tanto, algo más de 4 de cada 10 cuestionarios se encuentran en la mitad inferior de las valoraciones (hasta media baja) y menos de 6 de cada 10 en la alta, con lo que parece que la localidad de Badajoz, dentro del conjunto, cuenta con demandantes de empleo más disponibles que el conjunto de localidades.

En cuanto a las medias de las distintas clases de disponibilidad, vemos en el *Gráfico 150* los datos correspondientes a la total: los hombres presentan más disponibilidad que las mujeres.



*Gráfico 150: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por sexo comparada con la global para la localidad (elaboración propia).*

Por lo que respecta a las otras 4 clases de disponibilidad (*Gráfico 151*), las mujeres obtienen medias más altas en disponibilidad de jornada y de salario; la mayor diferencia observada entre sexos corresponde a la disponibilidad geográfica (a favor de los hombres).

## CLASES DE DISPONIBILIDAD (BADAJOZ)

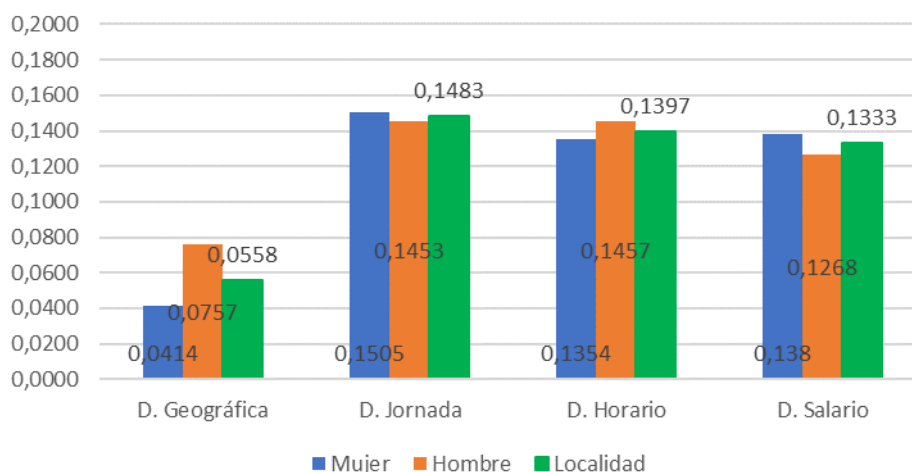


Gráfico 151: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por sexo comparada con la global de cada clase para la localidad (elaboración propia).

En porcentaje sobre el máximo posible, los valores correspondientes a la localidad son: disponibilidad geográfica, el 27,90%; disponibilidad de jornada, el 74,15%; disponibilidad de horario, el 69,85%; disponibilidad de salario, el 66,65%. Por tanto, la clase de disponibilidad que obtiene mayor valor es la de jornada, mientras la geográfica consigue el más bajo.

Por sexo, las valoraciones para mujeres ofrecen el 20,70% en disponibilidad geográfica, el 75,25% en jornada, el 67,70% en horario y el 69,00% en salario; por su parte, los hombres obtienen un 37,85%; 72,65%; 72,85% y 63,40% respectivamente. Así pues, la clase de disponibilidad con valor más alto es la de jornada, en el caso de las mujeres, y la de horario, en el de los hombres. Por el contrario, el ámbito geográfico para la búsqueda de empleo está muy restringido para ambos sexos, pero sobre todo en el caso de las mujeres.

VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD (%)						
CÓDIGO POSTAL	No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
06001	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00
06002	0,00	0,00	20,00	60,00	20,00	0,00
06003	25,00	0,00	25,00	33,33	16,67	0,00
06004	33,33	0,00	33,33	0,00	33,33	0,00
06005	0,00	0,00	33,33	66,67	0,00	0,00
06006	0,00	0,00	25,00	25,00	33,33	16,67
06007	8,33	0,00	50,00	25,00	16,67	0,00
06008	17,81	10,96	21,92	26,02	20,55	2,74
06009	13,98	6,45	23,66	41,93	9,68	4,30
06010	15,58	5,20	18,18	37,66	19,48	3,90
06011	5,88	0,00	5,88	58,82	17,65	11,77
06180	0,00	0,00	33,33	66,67	0,00	0,00
06194	66,67	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00

Tabla 91: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada código postal de la localidad de Badajoz (elaboración propia).

Entrando ya en el análisis de la disponibilidad por código postal, la *Tabla 91* ofrece el porcentaje de cuestionarios para cada tipo, respecto al total de los recogidos. Dado que en algunos códigos el número de cuestionarios es muy pequeño, estos datos debemos tratarlos con cautela.

Teniendo en cuenta los tipos bajos (suma de no disponible y baja), el código que más porcentaje presenta es 06194, seguido de 06001; no aportan ningún cuestionario 06002, 06005, 06006 y 06180. En el caso de los tipos altos (suma de alta y muy alta), 06004 aporta la tercera parte de los suyos, y los códigos 06001, 06005, 06180 y 06194 ninguno.

Por sexo, en las valoraciones para mujeres, 06194 es el que mayor porcentaje obtiene en los tipos de disponibilidad bajos, a los que también contribuyen los códigos 06003, 06008, 06009 y 06010; el resto, no aporta cuestionarios. En el caso de los hombres, todos los cuestionarios de 06001, 06004 y 06194 son valorados de esta manera, por ninguno de 06002, 06005, 06006 y 06180.

En cuanto a los tipos altos, el código 06004 es el que mayor porcentaje presenta en valoraciones para mujeres, el 06006 en las de hombres. Los códigos 06001, 06005, 06180 y 06194 no aportan ningún cuestionario, en ambos sexos, el 06002 tampoco lo hace en el caso de las mujeres y el 06004 en el de los hombres.

Por tanto, para realizar el análisis vamos a seleccionar los códigos postales donde se recogieron 10 o más cuestionarios: 06003 (24 cuestionarios), 06006 (12), 06007 (12), 06008 (73), 06009 (93), 06010 (77) y 06011 (17).

El que más proporción tiene de cuestionarios valorados como no disponible es 06003 (la cuarta parte) y el que menos 06006 (ninguno). En la valoración como muy alta, 06006 aporta el 16,67% de cuestionarios, mientras 06003 y 06007 ninguno. Si nos fijamos en los tipos bajos, el código 06008 presenta casi 3 de cada 10 y 06006 ninguno; en el caso de los tipos altos, 06006 aporta la mitad y 06009 un 13,98%.

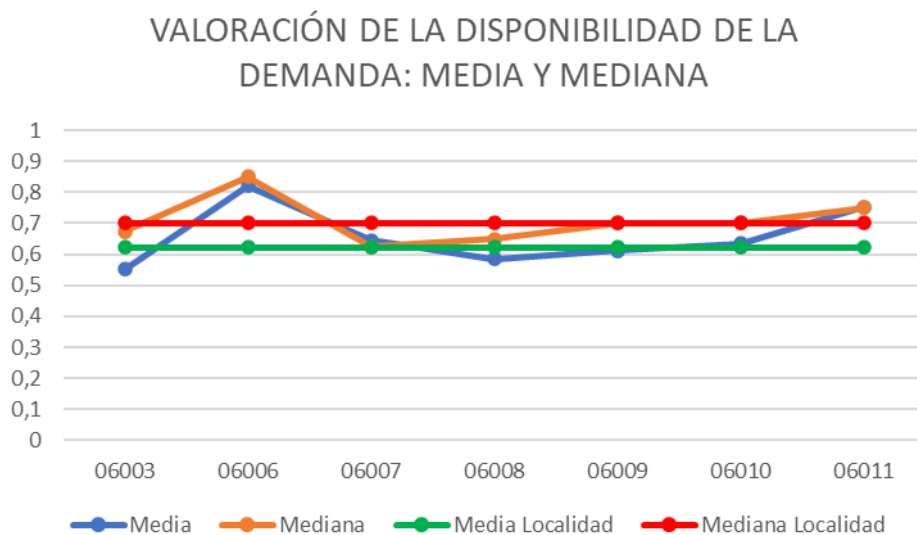
Los códigos 06006, 06010 y 06011 tienen mayor proporción de tipos altos que de bajos; 06007 y 06008 presentan el mismo porcentaje en ambos.

Por sexo, los datos correspondientes son:

- Mujeres:
  - No disponible: 06010 aporta más de la quinta parte de sus cuestionarios, mientras 06006, 06007 y 06011 ninguno.
  - Muy alta: solo encontramos cuestionarios de los códigos 06008, 06009 y 06010, pero con poco porcentaje: 2,50%, 3,45% y 4,88%, respectivamente.
  - Tipos bajos: el 06010 aporta casi 3 de cada 10 cuestionarios, los códigos 06006, 06007 y 06011 ninguno.

- Tipos altos: 06011 tiene más de 4 de cada 10, el 06009 sobre 1 de cada 10.
  - Los códigos 06006, 06007 y 06011 tienen más porcentaje de valoraciones como tipos altos que bajos.
- Hombres:
- No disponible: el 06003 aporta la tercera parte de sus cuestionarios, mientras el 06006 ninguno.
  - Muy alta: 06006 presenta las dos terceras partes, los códigos 06003 y 06007 ninguno.
  - Tipos bajos: los resultados son los mismos que hemos visto en no disponible.
  - Tipos altos: el 06006 aporta todos sus cuestionarios, mientras 06007, 06009 y 06011 la quinta parte.
  - Tienen más porcentaje de valoraciones en tipos altos que en bajos los códigos 06006, 06007, 06010 y 06011.

Las medias y las medianas de estos 7 códigos postales nos van a permitir comparar mejor los resultados de las valoraciones (*Gráfico 152*). El valor más bajo de la media corresponde al código 06003 (0,5521), el más alto a 06006 (0,8208). Además de este, presentan medias superiores a la de la localidad (0,6223) los códigos 06011 (0,7529), 06007 (0,6458) y 06010 (0,6357). Tras el 06003, la media más baja está en 06008 (0,5856) y 06009 (0,6113).

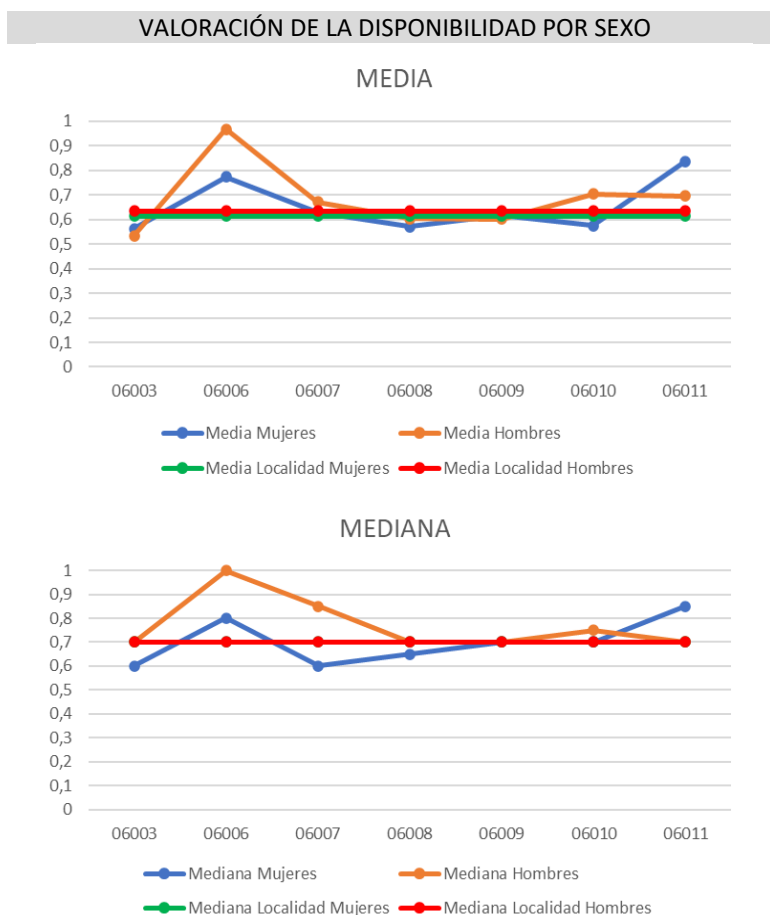


*Gráfico 152: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la localidad (elaboración propia).*

En cuanto a las medianas, 06009 y 06010 la ubican en el mismo valor que la de la localidad (0,70), 06006 y 06011 a su derecha y el resto a la izquierda.

Al diferenciar estos datos por sexo (*Gráfico 153*), observamos, respecto de las medias:

- Los hombres presentan mayor disponibilidad que las mujeres: las medias son 0,6341 y 0,6138 respectivamente.
- La media más alta corresponde a los hombres del código postal 06006, que casi alcanza el máximo: 0,9667. En las valoraciones para mujeres, el valor más alto es 0,8357 del código postal 06011.
- Los códigos 06006, 06007 y 06011 presentan medias superiores a la de la localidad, tanto para mujeres como para hombres:
  - Mujeres: ya hemos dado el dato para 06011, el código 06006 alcanza el valor 0,7722 y el 06007 llega a 0,6286.
  - Hombres: ya hemos dado el de 06006, el de 06007 es 0,6700 y el de 06011 llega a 0,6950.
- Además, superan las medias locales:
  - Mujeres: 0,6172 en 06009.
  - Hombres: 0,7042 en 06010.



*Gráfico 153: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia).*

- El valor más bajo de la media lo encontramos en el código 06003, tanto en las valoraciones para mujeres como para hombres (0,5633 y 0,5333 respectivamente).
- El resto de los códigos también tiene medias por debajo de las locales:
  - Mujeres: 0,5700 en 06008 y 0,5756 en 06010.
  - Hombres: 0,6045 en 06008 y 0,6014 en 06009.

Respecto a las medianas, las de ambos sexos tienen el mismo valor (0,70). Las de los códigos 06009 y 06010 lo igualan, las de 06006 y 06011 se sitúan a la derecha y las del resto a la izquierda.

Si tenemos en cuenta la división en los distintos tipos de disponibilidad, las medias de los códigos postales se encuadrarían de la siguiente manera:

- No hay ningún código con una media definida como disponibilidad baja.
- Las medias locales de ambos sexos se considerarían incluidas en disponibilidad media baja.
- También se encuadran en disponibilidad media baja: 06003, 06008 y 06009 en ambos sexos, 06007 y 06010 en las valoraciones para mujeres.
- En valoraciones para hombres, las medias de los códigos 06007 y 06011 están muy próximas a la disponibilidad media alta (superan el límite superior de la media baja).
- Media alta: 06006 y 06011 en valoraciones para mujeres y 06010 en las de hombres.
- La media de las valoraciones para hombres del código 06006 supera el límite superior de la disponibilidad alta.

Aunque las valoraciones para hombres obtienen mejores medias que las de mujeres, en los códigos 06003, 06009 y 06011 las de estas son más altas. La mayor diferencia entre sexos se encuentra en 06006, a favor de los hombres, la menor en 06009, a favor de las mujeres.

A continuación, analizaremos las otras 4 clases de disponibilidad, para lo que nos basaremos, inicialmente, en los datos de la *Tabla 92*.

El valor más alto de la disponibilidad geográfica lo encontramos en el código 06011, el más bajo en 06009; la media del primero representa el 57,35% del valor máximo posible, la del segundo solamente el 19,60%.

En las otras 3 clases de disponibilidad, el valor máximo se encuentra en el código 06006 y el mínimo en 06003. Destaca el valor máximo en jornada y horario, que sobrepasa el 90,00%.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR CÓDIGO POSTAL DE LA LOCALIDAD DE BADAJOZ				
CÓDIGO POSTAL	Geográfica	Jornada	Horario	Salario
06003	0,0438	0,1292	0,1250	0,1167
06006	0,1000	0,1833	0,1833	0,1708
06007	0,0667	0,1625	0,1292	0,1375
06008	0,0514	0,1397	0,1301	0,1274
06009	0,0392	0,1511	0,1366	0,1360
06010	0,0610	0,1500	0,1506	0,1325
06011	0,1147	0,1618	0,1618	0,1559
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)				
06003	21,90	64,60	62,50	58,35
06006	50,00	91,65	91,65	85,40
06007	33,35	81,25	64,60	68,75
06008	25,70	69,85	65,05	63,70
06009	19,60	75,55	68,30	68,00
06010	30,50	75,00	75,30	66,25
06011	57,35	80,90	80,90	77,95

Tabla 92: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).

Podemos tener una visión más clara en el *Gráfico 154*, con las representaciones de las 4 clases:

- En la disponibilidad geográfica, las medias de los códigos 06003, 06008 y 06009 quedan por debajo de la local (0,0558), las del resto son más altas.
- En la disponibilidad de jornada, solo las medias de los códigos 06003 y 06008 son inferiores a la local (0,1483), mientras las demás son superiores.
- En la disponibilidad de horario, las medias de 06006, 06010 y 06011 superan la local (0,1397), el resto presentan un valor inferior
- En la disponibilidad de salario, los códigos 06003, 06008 y 06010 nos muestran medias inferiores a la local (0,1333), las del resto son superiores.

Observamos que todas las medias de los códigos postales 06003 y 06008 están por debajo de la media local, mientras las de 06006 y 06011 quedan por encima. Esto podría interpretarse en el sentido de que los demandantes de aquellos códigos presentan problemas de disponibilidad en mayor medida que los de estos.

Encontramos 2 códigos que solamente tienen una media por debajo de la local: 06007, en disponibilidad de horario, y 06010, en la de salario, aunque, en este caso, los valores son casi iguales.

El código 06009 tiene medias inferiores a la local en geográfica y horario, y superiores en jornada y salario. La diferencia en geográfica es 0,0166; en las otras 3 clases, los valores están muy próximos a la local, con diferencias de 0,0028; 0,0031 y 0,0027 en jornada, horario y salario, respectivamente.



VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA Y MEDIANA

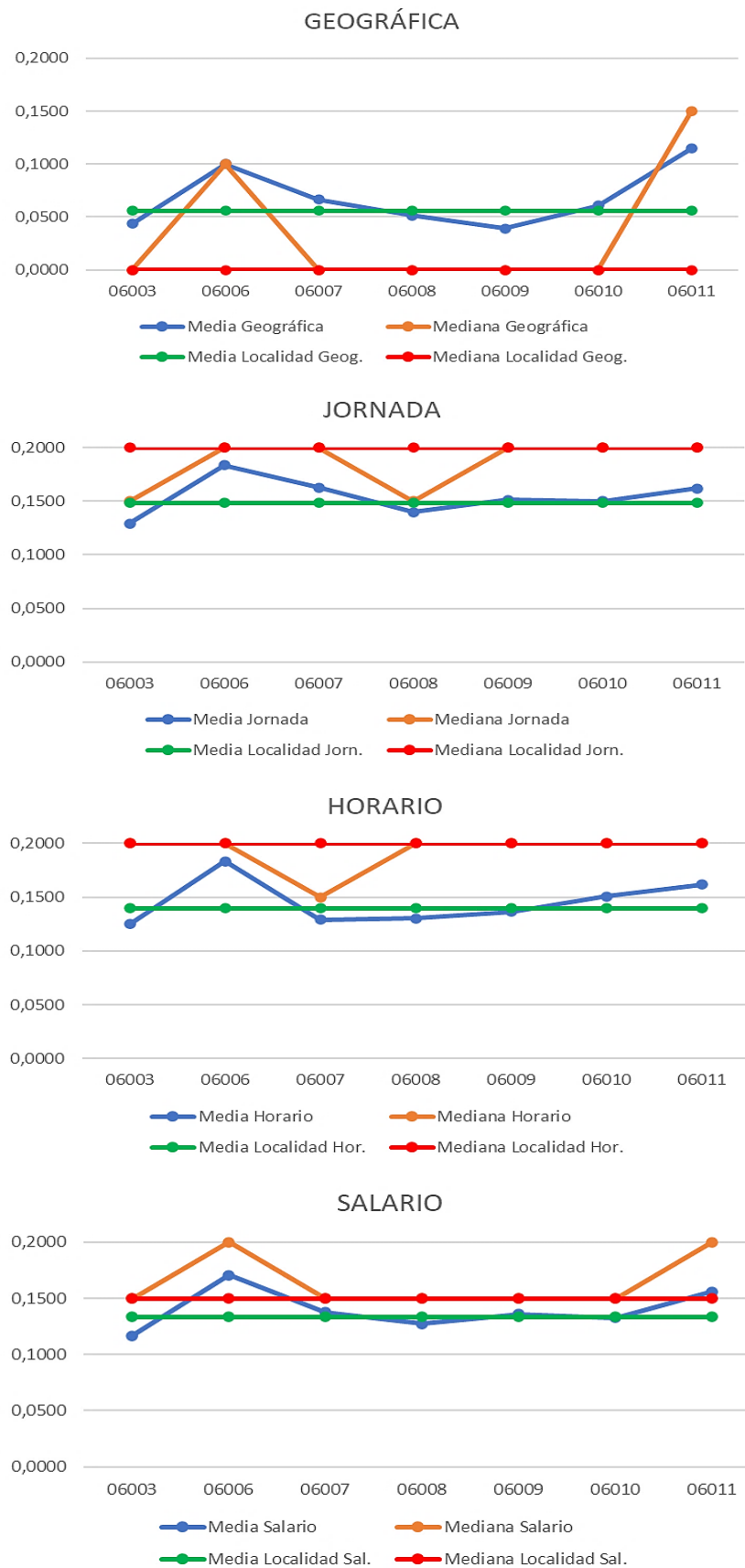


Gráfico 154: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la localidad (elaboración propia).

En cuanto a las medianas:

- Disponibilidad geográfica: las medianas de los códigos 06006 y 06011 se sitúan a la derecha de la local (0,00), el resto iguala su valor.
- Disponibilidad de jornada: las de los códigos 06003 y 06008 se sitúan a la izquierda de la local (0,20), el resto la iguala.
- Disponibilidad de horario: todos los códigos igualan la local (0,20), excepto 06007 que la sitúa a la izquierda.
- Disponibilidad de salario: las medianas de los códigos 06006 y 06011 se sitúan a la derecha de la local (0,15), mientras el resto la iguala.

Los datos de las 4 clases de disponibilidad desglosados por sexo se ofrecen en la *Tabla 93*. Analicemos su comportamiento<sup>420</sup>.

En disponibilidad geográfica, vemos que las valoraciones de los hombres presentan medias superiores a las de las mujeres en todos los códigos, excepto el 06011. Los valores más altos se encuentran en el código 06011 para las mujeres y el 06006 para los hombres. Los más bajos están en 06007 y 06003, respectivamente. La mayor diferencia entre los 2 sexos corresponde al código 06007, la menor al 06003.

VALORACIÓN DE LAS CLASES DE DISPONIBILIDAD: MEDIA POR LOCALIDAD SEGÚN SEXO								
CÓDIGO POSTAL	Geográfica		Jornada		Horario		Salario	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
06003	0,0433	0,0444	0,1400	0,1111	0,1200	0,1333	0,1133	0,1222
06006	0,0778	0,1667	0,1778	0,2000	0,1778	0,2000	0,1611	0,2000
06007	0,0214	0,1300	0,1643	0,1600	0,1071	0,1600	0,1500	0,1200
06008	0,0425	0,0621	0,1400	0,1394	0,1212	0,1409	0,1287	0,1258
06009	0,0293	0,0557	0,1569	0,1414	0,1414	0,1286	0,1397	0,1300
06010	0,0354	0,0903	0,1378	0,1639	0,1354	0,1681	0,1378	0,1264
06011	0,1357	0,1000	0,1786	0,1500	0,1786	0,1500	0,1571	0,1550
PORCENTAJE SOBRE TOTAL (0,20)								
06003	21,65	22,20	70,00	55,55	60,00	66,65	56,65	61,10
06006	38,90	83,35	88,90	100,00	88,90	100,00	80,55	100,00
06007	10,70	65,00	82,15	80,00	53,55	80,00	75,00	60,00
06008	21,25	31,05	70,00	69,70	60,60	70,45	64,35	62,90
06009	14,65	27,85	78,45	70,70	70,70	64,30	69,85	65,00
06010	17,70	45,15	68,90	81,95	67,70	84,05	68,90	63,20
06011	67,85	50,00	89,30	75,00	89,30	75,00	78,55	77,50

*Tabla 93: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia).*

En disponibilidad de jornada, la media más alta se encuentra en las valoraciones para hombres de 06006, que, junto con la del código 06010, son más altas que la de valoraciones para mujeres; en el resto de los códigos, las de estas son superiores; la media mayor de valoraciones para mujeres se encuentra en 06011. Las medias más

<sup>420</sup> Algunos códigos postales que estamos analizando cuentan con un número escaso de cuestionarios en alguno de los sexos, aunque hayan aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por lo que los resultados hay que estudiarlos en relación con la utilidad de un análisis territorial como el que estamos realizando, observando las diferencias según el ámbito geográfico revisado.

bajas corresponden al código 06010, en el caso de las mujeres, y al 06003, en el caso de los hombres. La diferencia mayor entre ambos sexos está en 06011, a favor de las mujeres, seguida por la de 06003, que es casi igual, también a favor de las mujeres. La diferencia más pequeña es la de 06008, con solamente 0,30 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

En disponibilidad de horario, las valoraciones para mujeres tienen la media más alta en 06011 y la más baja en 06007; respecto a las valoraciones para hombres, encontramos la media más alta en 06006 y la más baja en 06009. En cuanto a las diferencias entre las valoraciones de los 2 sexos, la mayor está en 06007, a favor de los hombres, y la menor en 06009, a favor de las mujeres. Este código y 06011 son los que presentan diferencias a favor de las mujeres, en el resto, todas las medias de las valoraciones para hombres son más altas.

En disponibilidad de salario, las medias más altas se encuentran, para ambos sexos, en 06006, mientras las más bajas están en 06003, en el caso de las mujeres, y 06007, en el de los hombres. La mayor diferencia corresponde a la del código 06006, a favor de las mujeres, y la menor a la de 06011, a favor de los hombres. En esta clase de disponibilidad, las valoraciones de las mujeres superan a las de los hombres en todos los códigos, excepto 06003 y 06006.

La representación de las valoraciones por sexo de la disponibilidad geográfica se ofrece en el *Gráfico155*. Vemos cómo la línea de las valoraciones para hombres está por encima de las correspondientes a mujeres, excepto en 06011, así como la gran diferencia entre ambas en los códigos postales 06006 y 06007.

Las medias en valoraciones para mujeres que superan la de la localidad para estas (0,0414) corresponden a los códigos 06007, 06009 y 06010; las demás quedan por debajo. En el caso de las valoraciones para hombres, los códigos que presentan medias inferiores a la de la localidad para ellos (0,0757) son 06003, 06008 y 06009; las de los otros 4 códigos están por encima, destacando la gran diferencia en 06006.

Todas las medias de las valoraciones en hombres superan la media de la localidad para mujeres. Por su parte, en las valoraciones para mujeres, las medias correspondientes a los códigos 06006 y 06011 superan la de la localidad para hombres.

El valor más alto de todas las medias corresponde a la valoración para hombres en 06006 y el menor a la valoración para mujeres en 06007.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA POR SEXO

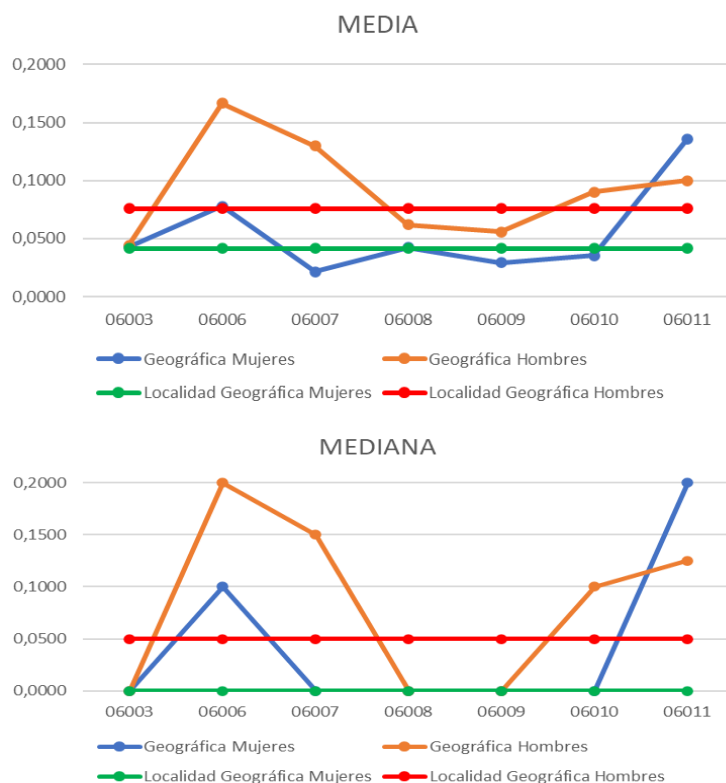


Gráfico 155: Valoración de la disponibilidad geográfica en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia).

En cuanto a las medianas, en el caso de las mujeres, las de los códigos 06006 y 06011 se sitúan a la derecha de la de la localidad para ellas (0,00), el resto iguala su valor. En el caso de los hombres, las de 06003, 06008 y 06009 se colocan a la izquierda de la de la localidad para ellos (0,05), el resto queda a la derecha.

En el caso de la disponibilidad de jornada por sexo (Gráfico 156), las 2 medias locales están muy próximas, pero la de valoraciones para mujeres es superior (0,1505 frente a 0,1453). Además, podemos observar:

- En valoraciones para mujeres, las medias inferiores a la de la localidad para ellas corresponden a los códigos 06003, 06008 y 06010, que, además, también son inferiores a la media local de las valoraciones para hombres. El resto de las medias son más altas que la local para mujeres.
- En valoraciones para hombres, las medias inferiores a la de la localidad para ellos corresponden a los códigos 06003, 06008 y 06009. El resto presenta un valor más alto y también supera la media local para mujeres, excepto la de 06011, que se queda muy cerca.
- Como vemos, los códigos postales 06003 y 06008 tienen medias inferiores a las de la localidad para ambos sexos.
- El valor más alto de todas las medias corresponde a la valoración para hombres en 06006 y el menor a la valoración para mujeres en 06007.

## VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD DE JORNADA POR SEXO

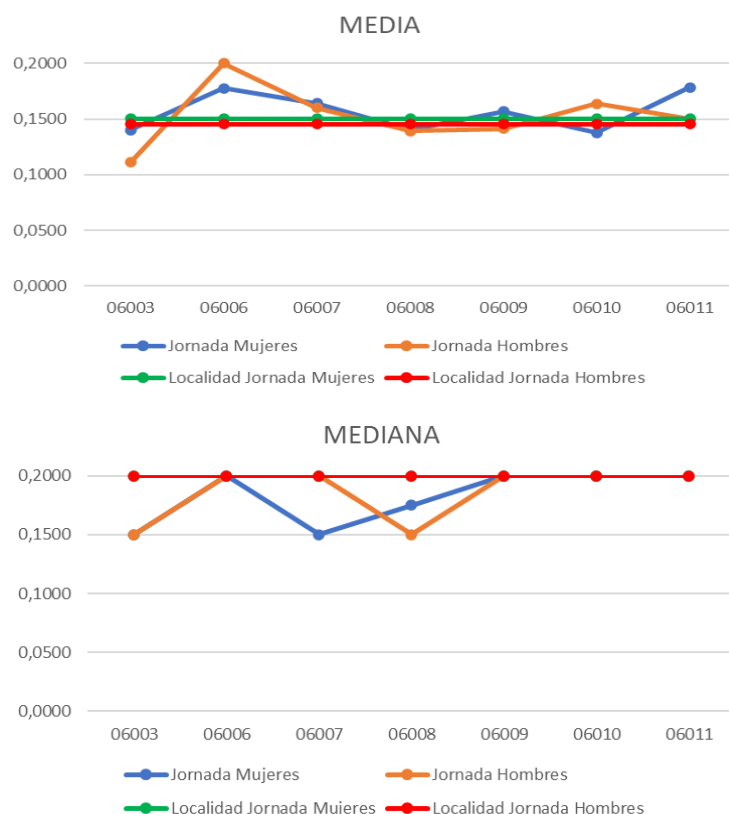


Gráfico 156: Valoración de la disponibilidad de jornada en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia).

En cuanto a las medianas, las de la localidad para ambos sexos tienen el mismo valor (0,20) y quedan a la izquierda las de los siguientes códigos:

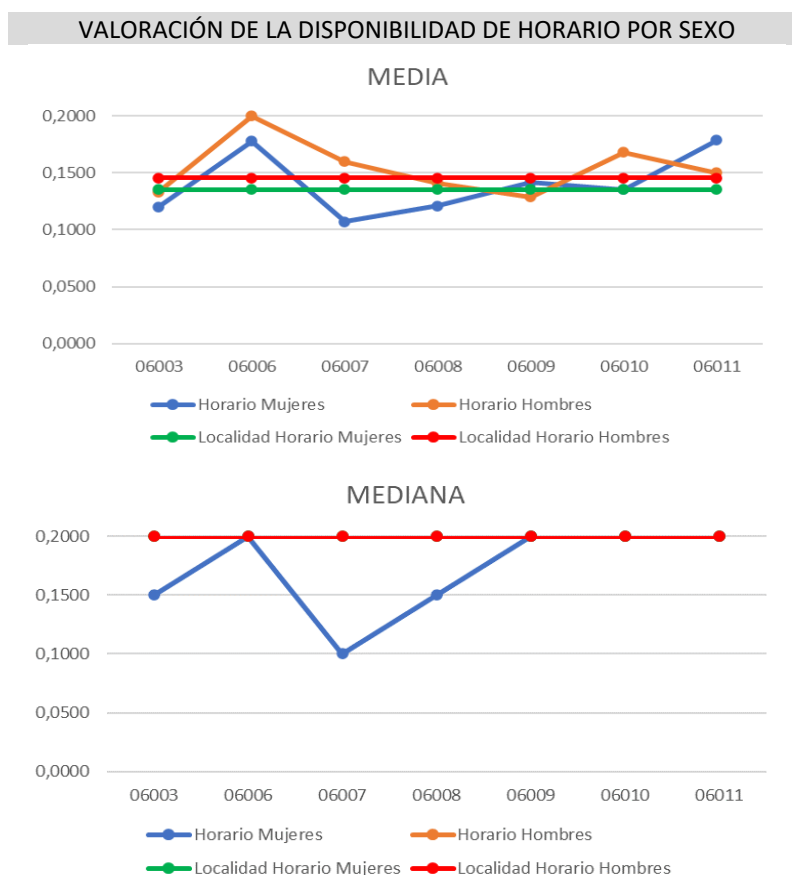
- Valoraciones en mujeres: 06003, 06007 y 06008.
- Valoraciones en hombres: 06003 y 06008.

El resto de los códigos postales presenta medianas con el mismo valor de la de la localidad.

En la disponibilidad de horario por sexo (Gráfico 157), la media de la localidad para las valoraciones en hombres es superior a la de las mujeres (0,1457 frente a 0,1354), y también podemos realizar las siguientes observaciones:

- En las valoraciones para mujeres, las medias de los códigos 06003, 06007 y 06008 son inferiores a la local para ellas; la de 06010 tiene el mismo valor y el resto la supera.
- En las valoraciones para hombres, están por debajo de la media local las de 06003, 06008 y 06009, las del resto son superiores.
- Las medias de las valoraciones para hombres en 06003 y 06009 quedan por debajo de la local para mujeres. Las correspondientes a valoraciones para mujeres en 06006 y 06011 son superiores a la local para hombres.

- El valor más alto de todas las medias corresponde a la valoración para hombres en 06006 y el menor a la valoración para mujeres en 06007.



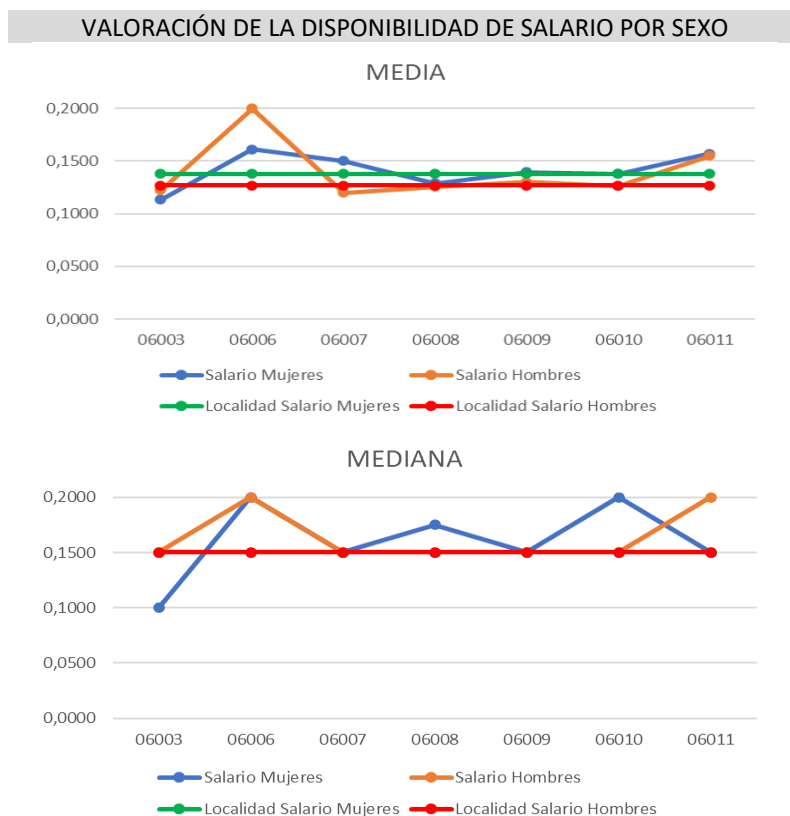
*Gráfico 157: Valoración de la disponibilidad de horario en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia).*

En cuanto a las medianas, las de la localidad para ambos sexos tienen el mismo valor (0,20), que igualan todos los códigos postales en las valoraciones para hombres. En el caso de las valoraciones para mujeres, las medias de los códigos 06003, 06007 y 06008 se sitúan a la izquierda, mientras el resto igualan el valor de la local.

Las valoraciones por sexo en disponibilidad de salario (*Gráfico 158*) presentan una media local superior para mujeres (0,1380) que para hombres (0,1268). Podemos hacer las siguientes observaciones:

- En cuanto a las valoraciones para mujeres: las medias de 06003, 06008 y 06010 son inferiores a la local para ellas, aunque la última es casi igual (0,1378). La de 06003 es la única más baja que la local en valoraciones para hombres. El resto de las medias son superiores a las locales para ambos sexos.
- En cuanto a las valoraciones para hombres: solo las medias de 06006, 06009 y 06011 superan la local para ellos, mientras el resto presenta valores más bajos. La de 06009 es la única de las 3 que queda por debajo de la media local para mujeres.

- El valor más alto de todas las medias corresponde a la valoración para hombres en 06006 y el menor a la valoración para mujeres en 06003.



*Gráfico 158: Valoración de la disponibilidad de salario en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia).*

En cuanto a las medianas, las de la localidad, para ambos sexos, tienen el mismo valor (0,15). Las especificaciones a tener en cuenta son las siguientes:

- Valoraciones en mujeres: las medianas de 06007, 06009 y 06011 igualan el valor de la local, la de 06003 se sitúa a su izquierda y el resto a su derecha.
- Valoraciones en hombres: las medias de 06006 y 06011 se sitúan a la derecha de la local, el resto iguala su valor.

Como vemos, la valoración para hombres de 06006 presenta el mayor valor de la media en las 4 clases de disponibilidad, la valoración para mujeres de 06007 tiene el valor más bajo en disponibilidad geográfica y de horario, pero en la de salario presenta el tercer valor más alto; en esta clase de disponibilidad, la media más baja se encuentra en las valoraciones para mujeres de 06003, código postal que presenta medias inferiores a las locales para ambos sexos en las 4 clases de disponibilidad.

### 4.3.2.5 RELACIÓN CON LA OCUPABILIDAD

#### 4.3.2.5.1 DISPONIBILIDAD TOTAL

Queremos ahora estudiar si existe alguna relación entre la ocupabilidad y la disponibilidad, teniendo en cuenta las 2 valoraciones que hemos llevado a cabo para la primera: por sexo y con los datos generales. En la *Tabla 94* ofrecemos las medias y medianas de ambas por tipo de disponibilidad total, que, según lo que se puede apreciar, siguen el mismo patrón: la media de quienes no están disponibles para buscar empleo es 0,0000; la media de la ocupabilidad para la disponibilidad baja es superior a la de la media baja y, a partir de la media alta, aumenta con el tipo de disponibilidad. El valor de la mediana se comporta de la misma manera.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD							
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
POR SEXO	Media	0,0000	0,5309	0,5179	0,5789	0,6296	0,6460
	Mediana	0,0000	0,2971	0,2545	0,2989	0,2990	0,3469
TOTAL	Media	0,0000	0,5129	0,4953	0,5596	0,6138	0,6274
	Mediana	0,0000	0,2874	0,2109	0,2703	0,2799	0,3412

*Tabla 94: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total (elaboración propia).*

Con estos datos hemos confeccionado el *Gráfico 159*, donde se aprecia claramente el patrón que acabamos de definir.

Es decir, parece que el hecho de estar más disponible para buscar empleo, o sea, de eliminar más restricciones a la hora de aceptar ofertas de trabajo, conlleva una mejor ocupabilidad; aunque también podríamos interpretarlo de la forma contraria: cuanto mejor es la ocupabilidad, mayor disponibilidad para la búsqueda de empleo.

En el primer caso, la disponibilidad más alta provocaría que la ocupabilidad aumentase debido a que la persona está más dispuesta a formarse y a trabajar, incrementando ambos factores de la ocupabilidad, y a trabajar en distintos sectores, lo que aumentaría el otro factor: la situación del mercado laboral.

En el segundo caso, la ocupabilidad más alta motivaría a las personas que demandan empleo en el SPE para facilitar su incorporación a distintas ofertas de empleo, disminuyendo restricciones geográficas, de jornada, horario y salario. Esto puede deberse a 2 razones: por una parte, subida de la autoestima motivada por unas mejores condiciones para acceder al mercado laboral, por otra, mejor conocimiento de este, lo que provocaría un aumento del esfuerzo para adaptarse a las condiciones requeridas.



No obstante, la ocupabilidad es ligeramente más alta entre quienes tienen disponibilidad baja que entre quienes tienen la media baja. Probablemente, este efecto se deba a la definición que hemos hecho de esta última, muy cercana a la disponibilidad baja.

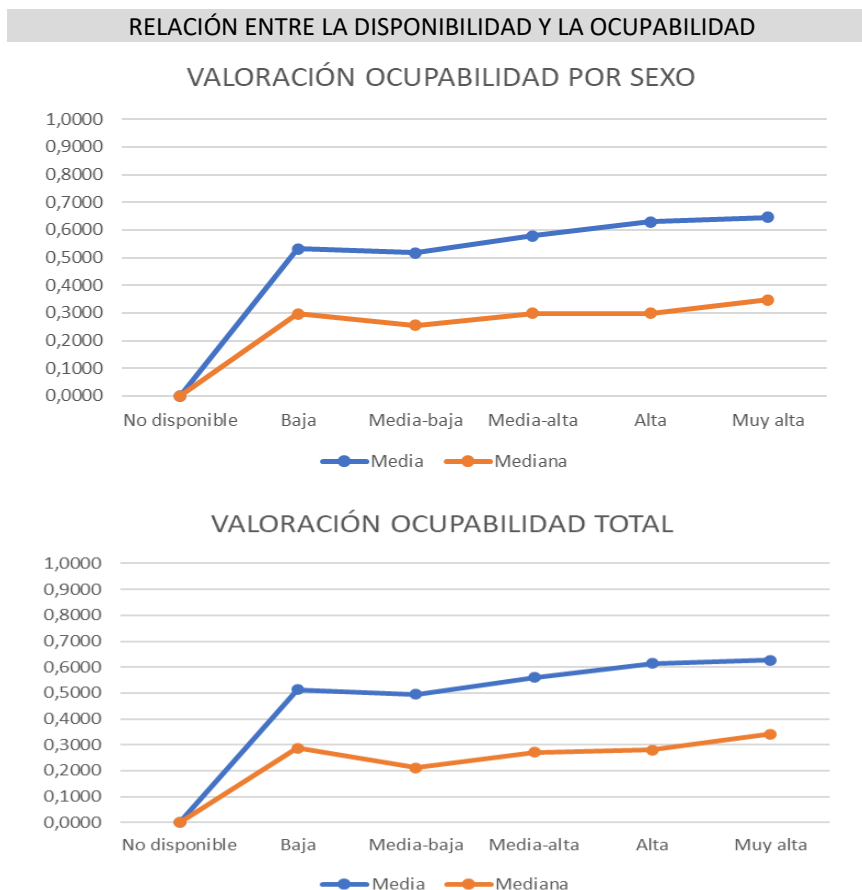


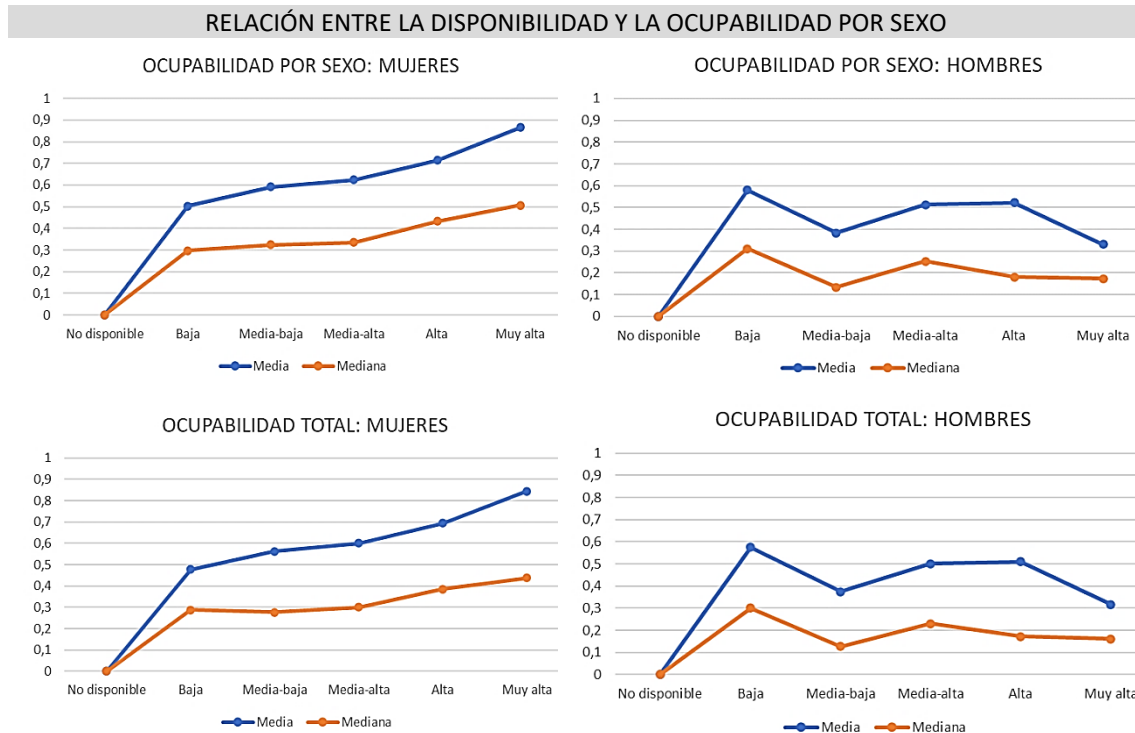
Gráfico 159: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total (elaboración propia).

Para realizar la comparación teniendo en cuenta el sexo, tomamos los datos de la *Tabla 95*, donde figuran los correspondientes a ambas valoraciones de la ocupabilidad.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD Y SEXO							
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		No disponible	Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
MUJER							
POR SEXO	Media	0,0000	0,5032	0,5925	0,6246	0,7136	0,8655
	Mediana	0,0000	0,2971	0,3246	0,3356	0,4333	0,5068
TOTAL	Media	0,0000	0,4781	0,5624	0,6007	0,6934	0,8433
	Mediana	0,0000	0,2874	0,2776	0,2996	0,3851	0,4379
HOMBRE							
POR SEXO	Media	0,0000	0,5804	0,3829	0,5133	0,5210	0,3304
	Mediana	0,0000	0,3099	0,1331	0,2529	0,1801	0,1729
TOTAL	Media	0,0000	0,5750	0,3740	0,5006	0,5107	0,3172
	Mediana	0,0000	0,3008	0,1270	0,2291	0,1726	0,1614

Tabla 95: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total y el sexo (elaboración propia).

Con estos datos, hemos confeccionado el *Gráfico 160* para observar mejor las 4 representaciones: medias y medianas en la valoración por sexo y la total, que presentan curvas prácticamente iguales, aunque por sexo vemos distintos patrones. Las medianas se comportan de forma parecida a las medias, pero presentan algunas particularidades.



*Gráfico 160: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia).*

En cuanto a las medias:

- En el caso de las mujeres, se puede apreciar claramente que a más disponibilidad más ocupabilidad.
- En el caso de los hombres, la ocupabilidad más alta se encuentra entre los que tienen baja disponibilidad; la ocupabilidad más baja, aparte de los que no buscan empleo (no disponibles), está en los que tienen una disponibilidad muy alta.
- Por tanto, la relación entre disponibilidad y ocupabilidad sigue patrones contrarios según nos refiramos a mujeres o a hombres; solamente coinciden en las personas no disponibles y entre los tipos de media baja, media alta y alta.
- El efecto que vimos al principio, por el que la línea ascendente de la ocupabilidad se aparta de su tendencia entre la disponibilidad baja y media baja, se debe a las valoraciones para hombres.
- La irregularidad de la curva de ocupabilidad en las valoraciones para hombres puede deberse a:

- La existencia de un buen número de demandas de empleo efectuadas por hombres que se inscriben solamente como trámite para acceder a las prestaciones, porque ya tienen comprometido un empleo<sup>421</sup>.
  - La existencia de demandas que, a pesar de presentar disponibilidad total para la búsqueda de empleo, no encuentran la manera de mejorar la ocupabilidad, bien porque no se diseñan programas que atiendan sus perfiles como demandantes, bien porque los que se diseñan no son suficientes.
- Las valoraciones para hombres tienen medias mayores en la disponibilidad baja, en el resto, las de mujeres son superiores. La diferencia más amplia se encuentra en la disponibilidad media baja, seguida de la muy alta.
  - Las diferencias entre las medias de las 2 valoraciones de la ocupabilidad son a favor de la que hemos realizado por sexo; la mayor se encuentra en las mujeres con disponibilidad media baja, seguida de la baja; la menor diferencia corresponde a la valoración para hombres con disponibilidad baja, seguida de la media baja.

En cuanto a las medianas:

- En las gráficas correspondientes a mujeres, la mediana se va separando de la media al aumentar el tipo de disponibilidad, pero la curva tiene la misma forma.
- En las gráficas correspondientes a hombres, las curvas tienen la misma forma hasta la disponibilidad media alta, manteniendo la diferencia con la media; en la disponibilidad alta aumenta la diferencia entre media y mediana, que vuelve a reducirse en la disponibilidad muy alta.

#### 4.3.2.5.2 DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
POR SEXO	Media	0,3075	0,6373	0,6506	0,6857	0,5964
	Mediana	0,1386	0,2562	0,3007	0,3563	0,2941
TOTAL	Media	0,2918	0,6107	0,6311	0,6747	0,5823
	Mediana	0,1183	0,2209	0,2830	0,3210	0,2602

Tabla 96: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia).

<sup>421</sup> Por ejemplo, los trabajadores de la hostelería que prestan servicios los fines de semana o aquellos que son llamados para determinadas temporadas, aunque no consten como fijos discontinuos (el período de recogida de cuestionarios es anterior a la reforma laboral de 2022). También muchos trabajadores del sector agrícola que conocen de antemano en qué momento serán contratados y confían en que se celebrará el contrato, excluyéndose ellos mismos de la búsqueda de empleo en otras actividades. Habría que incluir también a quienes el empleo comprometido es el que están realizando en la economía sumergida.

La *Tabla 96* contiene los datos sobre medias y medianas de la ocupabilidad según el tipo de la disponibilidad geográfica.

El *Gráfico 161* representa estos valores y nos ofrece una mejor perspectiva. Vemos que el patrón seguido por las curvas de la valoración por sexo y con los datos generales es el mismo:

- La media de la disponibilidad geográfica nula es la más baja, seguida de la muy alta.
- Desde la disponibilidad baja crece la media de las valoraciones de la ocupabilidad.
- Por tanto, las personas que solo buscan empleo en su localidad son las que tienen menos ocupabilidad, lo que resulta coherente, puesto que si no se amplía el ámbito de búsqueda de empleo es difícil adquirir experiencia y acceder a otros tipos de trabajos (situación del mercado laboral). Por otra parte, es posible que la disponibilidad geográfica nula conlleve trabas a la hora de mejorar el factor formación de la ocupabilidad.

#### RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA Y LA OCUPABILIDAD

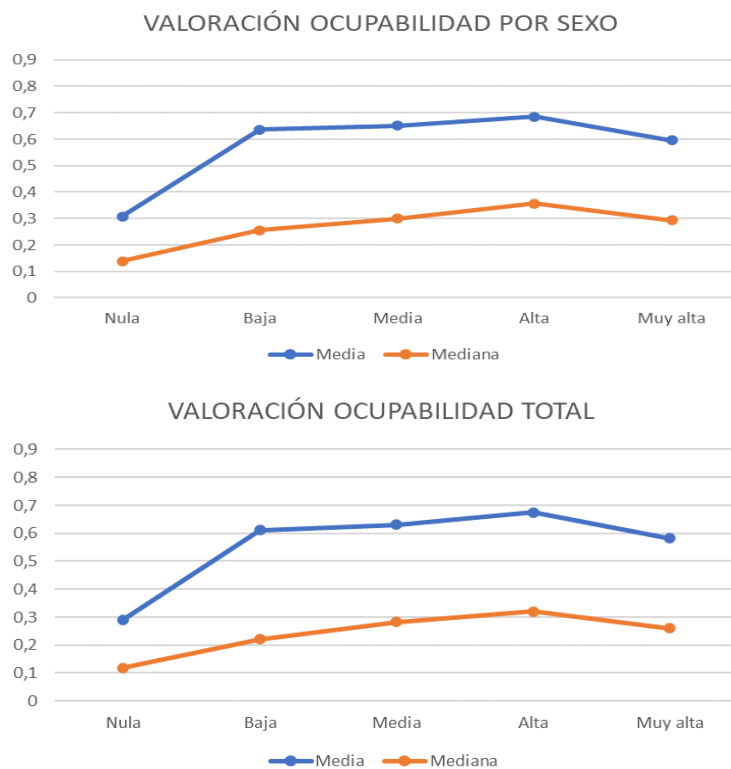


Gráfico 161: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia).

- Por el lado contrario, las personas que tienen la máxima disponibilidad, pero cuentan con una ocupabilidad inferior a la baja, media o alta, puede que se encuentren en período de formación o que se trate de demandantes de primer empleo, por lo que su valoración en el factor experiencia es nulo. Asimismo, podrían detectarse carencias en cuanto al factor situación del mercado laboral.

Como ya hemos advertido en varias ocasiones, el servicio de orientación profesional puede ser de mucha ayuda para estas personas, asesorándolas, motivándolas e informándolas en materia de mercado laboral.

Las medianas se comportan de la misma manera que las medias; ambas curvas se acercan más en la disponibilidad nula, le sigue la muy alta.

Para estudiar esta relación desagregando los datos por sexo, contamos con la *Tabla 97*, cuyos datos nos permiten confeccionar el *Gráfico 162*.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA Y SEXO						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
MUJER						
POR SEXO	Media	0,3663	0,7941	0,7276	0,7749	0,7368
	Mediana	0,2024	0,2733	0,3840	0,4279	0,3469
TOTAL	Media	0,3447	0,7598	0,7033	0,7631	0,7189
	Mediana	0,1791	0,2113	0,3581	0,3648	0,3461
HOMBRE						
POR SEXO	Media	0,2005	0,5166	0,5455	0,6052	0,4380
	Mediana	0,0324	0,2562	0,1970	0,2208	0,2458
TOTAL	Media	0,1955	0,4960	0,5326	0,5948	0,4282
	Mediana	0,0320	0,2452	0,1815	0,1753	0,2331

*Tabla 97: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica y el sexo (elaboración propia).*

Lo primero que nos llama la atención es que la curva de las valoraciones para hombres es similar a la que acabamos de ver en la gráfica general; la de las mujeres, como en el caso de la disponibilidad total en valoraciones para hombres, presenta la ocupabilidad más alta en la disponibilidad baja, tras la que encontramos la disponibilidad alta. Recordemos que, en el primer caso, a la pregunta del cuestionario: *¿Estaría disponible para desplazarse a trabajar?*, le corresponde la respuesta *b) Sí, aunque sólo para la distancia que fuera obligatoria por el cobro de la ayuda*.

En el caso de las valoraciones para hombres, vemos que la disponibilidad alta presenta la mayor ocupabilidad, que tiene su valor más bajo en la disponibilidad nula, seguida por la muy alta. Observamos una tendencia a subir la ocupabilidad cuando aumenta la disponibilidad en las valoraciones como baja, media y alta, que no se da en el caso de las mujeres.

No obstante, podemos ver que la ocupabilidad de las mujeres es mayor que la de los hombres en todos los tipos de disponibilidad geográfica. La diferencia mayor corresponde a la disponibilidad muy alta, mientras la menor se encuentra en la nula.

Las diferencias entre las valoraciones por sexo y la total son mayores en las de las mujeres, donde la más grande está en la disponibilidad baja. La menor diferencia se encuentra en la disponibilidad nula de las valoraciones para hombres.

## RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA Y LA OCUPABILIDAD, SEGÚN SEXO

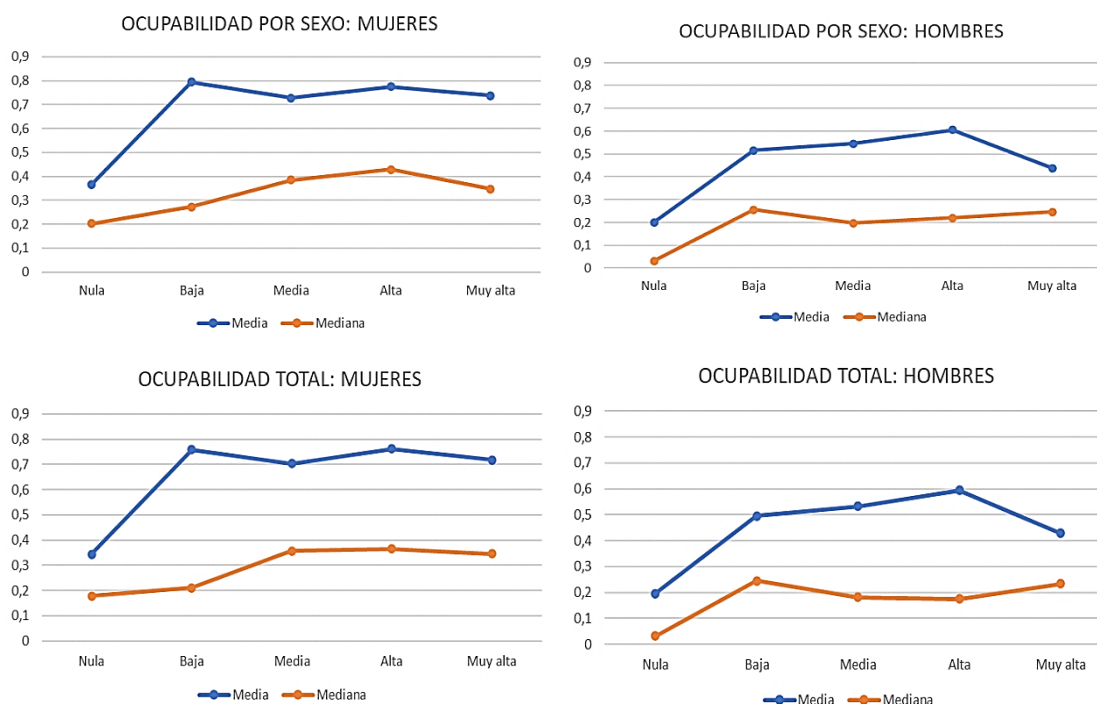


Gráfico 162: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia).

Por lo que respecta a las medianas, apreciamos que las curvas son distintas a las de las medias. En las valoraciones para mujeres, la disponibilidad nula es la que presenta menos diferencia entre media y mediana; en las de los hombres, esta situación se da en la disponibilidad muy alta.

La mayor diferencia entre media y mediana corresponde, en las valoraciones para mujeres, a la disponibilidad baja, mientras en las de los hombres se encuentra en la disponibilidad alta.

### 4.3.2.5.3 DISPONIBILIDAD DE JORNADA

Los datos con los que vamos a trabajar se reúnen en la *Tabla 98*, donde podemos comprobar que la ocupabilidad es menor en disponibilidad nula y mayor en la alta.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE JORNADA						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
POR SEXO	Media	0,0078	0,3445	0,4385	0,6162	0,5782
	Mediana	0,0000	0,2018	0,2351	0,2954	0,3007
TOTAL	Media	0,0076	0,3336	0,4195	0,5966	0,5589
	Mediana	0,0000	0,1970	0,2230	0,2701	0,2702

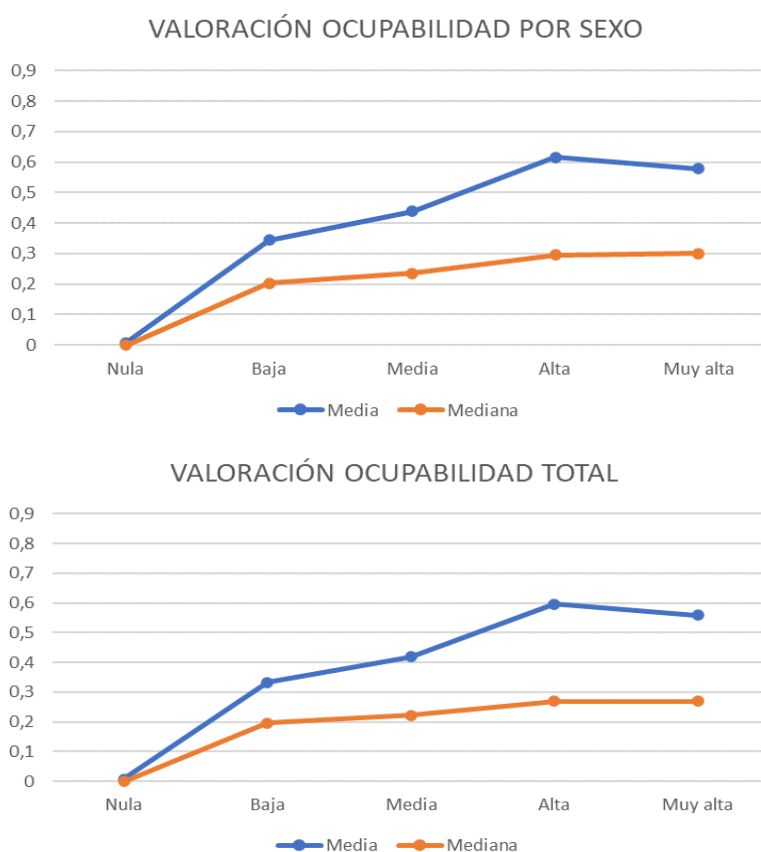
Tabla 98: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia).

Para tener una visión más completa, hemos confeccionado el *Gráfico 163*, donde podemos apreciar que la ocupabilidad aumenta con la disponibilidad, hasta el tipo de alta, en la muy alta baja un poco.

Las medianas se van separando de las medias conforme aumentamos la disponibilidad, aunque esa diferencia se reduce algo en el tipo de muy alta.

Por lo tanto, cuanto más disponibilidad de jornada, es decir, cuantas menos restricciones se imponen en la búsqueda de empleo para esta clase de disponibilidad, más ocupabilidad presenta la persona que demanda empleo en el SPE; o, como hemos especificado en la disponibilidad total, cuanto mayor es el valor de la ocupabilidad, menos restricciones se incluyen en la búsqueda de empleo.

#### RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE JORNADA Y LA OCUPABILIDAD



*Gráfico 163: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia).*

El análisis de esta clase de disponibilidad con los datos desagregados por sexo (*Tabla 99*), nos aporta las siguientes observaciones:

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE JORNADA Y SEXO						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD	Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta	
MUJER						
POR SEXO	Media	0,0054	0,3266	0,5405	0,6297	0,6644
	Mediana	0,0000	0,3046	0,2971	0,3387	0,3542
TOTAL	Media	0,0050	0,3085	0,5122	0,6036	0,6408
	Mediana	0,0000	0,2754	0,2837	0,3007	0,3234
HOMBRE						
POR SEXO	Media	0,0105	0,3525	0,2535	0,5979	0,4408
	Mediana	0,0000	0,1904	0,1266	0,2129	0,2349
TOTAL	Media	0,0105	0,3448	0,2514	0,5871	0,4285
	Mediana	0,0000	0,1783	0,1177	0,1959	0,2066

Tabla 99: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada y el sexo (elaboración propia).

- En las valoraciones para mujeres, la ocupabilidad aumenta con la disponibilidad, mientras en las de los hombres la curva es irregular (Gráfico 164).

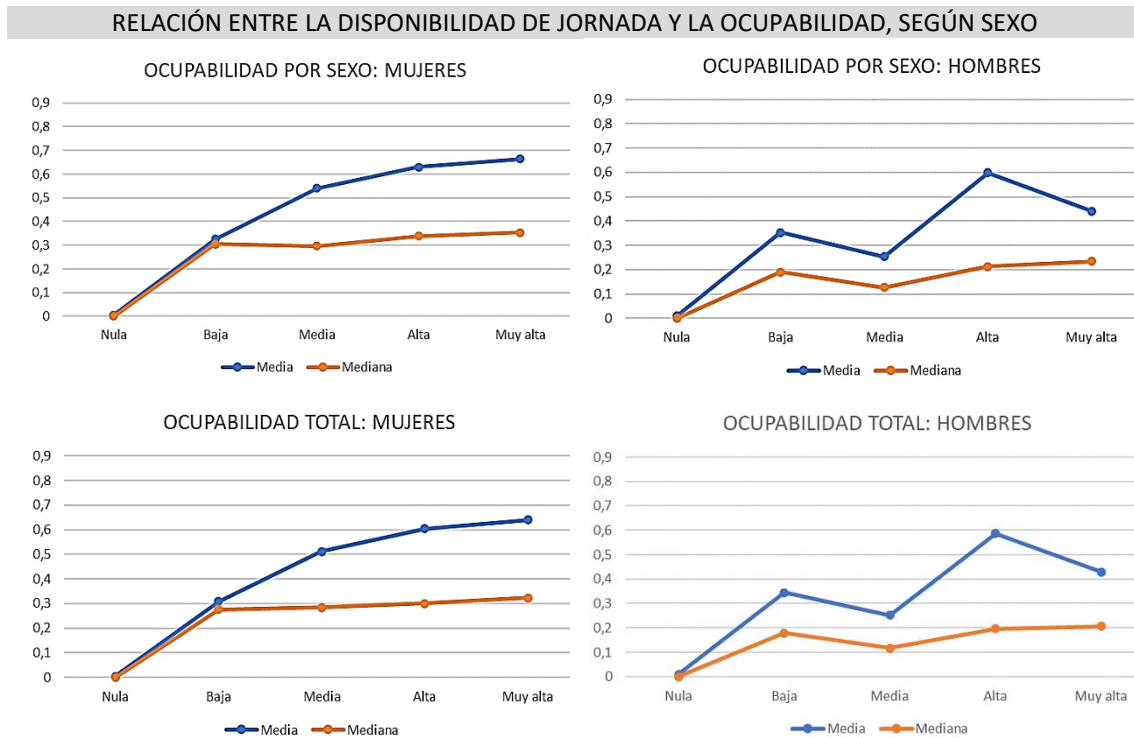


Gráfico 164: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia).

- En la disponibilidad nula y baja los hombres presentan valoraciones más altas, a partir de la media son las mujeres quienes tienen la ocupabilidad más alta.
- La valoración de ocupabilidad más alta corresponde a las mujeres con disponibilidad de jornada muy alta; la más baja se encuentra en las valoraciones para mujeres sin disponibilidad de jornada.
- En las valoraciones para mujeres, las medianas de la disponibilidad nula y baja están muy cerca de las medias, pero, a partir de ahí se van separando cada vez más; la curva casi mantiene una línea recta.



- En las valoraciones para hombres, la mediana de la ocupabilidad para la disponibilidad alta es la que más se separa de la media, luego se aproxima en la disponibilidad muy alta.
- Si nos fijamos en la pregunta y respuesta del cuestionario que corresponden al valor más alto de la ocupabilidad (disponibilidad alta), vemos que coincide con quienes buscan un trabajo a tiempo completo (en la muy alta, la persona está dispuesta a aceptar cualquier tipo de jornada).
- La mayor diferencia entre las valoraciones de mujeres y hombres se encuentra en la disponibilidad media, a favor de aquellas, seguida por la de este tipo para los hombres. La menor diferencia corresponde a la disponibilidad nula, a favor de las mujeres, seguida por la de este tipo de disponibilidad para los hombres.
- La mayor diferencia entre la valoración por sexo y la realizada con los datos generales corresponde a la disponibilidad media en mujeres; la menor está en la disponibilidad nula en hombres. En cualquier caso, las diferencias entre ambas valoraciones son superiores para las mujeres.

#### 4.3.2.5.4 **DISPONIBILIDAD DE HORARIO**

La ocupabilidad más alta podemos encontrarla en las personas que presentan baja disponibilidad de horario (*Tabla 100*), seguida por las de muy alta. La disponibilidad nula conlleva la menor ocupabilidad.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE HORARIO						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
POR SEXO	Media	0,0975	0,6019	0,2588	0,5536	0,5771
	Mediana	0,0000	0,3248	0,1982	0,3189	0,2807
TOTAL	Media	0,0961	0,5774	0,2334	0,5411	0,5578
	Mediana	0,0000	0,2932	0,1826	0,3007	0,2544

*Tabla 100: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia).*

El *Gráfico 165* nos ofrece una visión más clara de los datos. La disponibilidad media aporta el segundo menor valor de ocupabilidad, mostrando una diferencia sustancial con la baja, la alta y la muy alta.

Las medianas forman una curva parecida a las medias; las más próximas son las de disponibilidad media, seguida de la nula. Las magnitudes más distantes corresponden a la disponibilidad muy alta.

Por tanto, la relación entre disponibilidad de horario y ocupabilidad nos presenta una gráfica diferente a la geográfica y la de jornada; hay que tener en cuenta que la disponibilidad baja se corresponde con la respuesta *b)* del cuestionario: *Aceptaría ofertas de empleo sólo si el horario es por la mañana.*

## RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE HORARIO Y LA OCUPABILIDAD

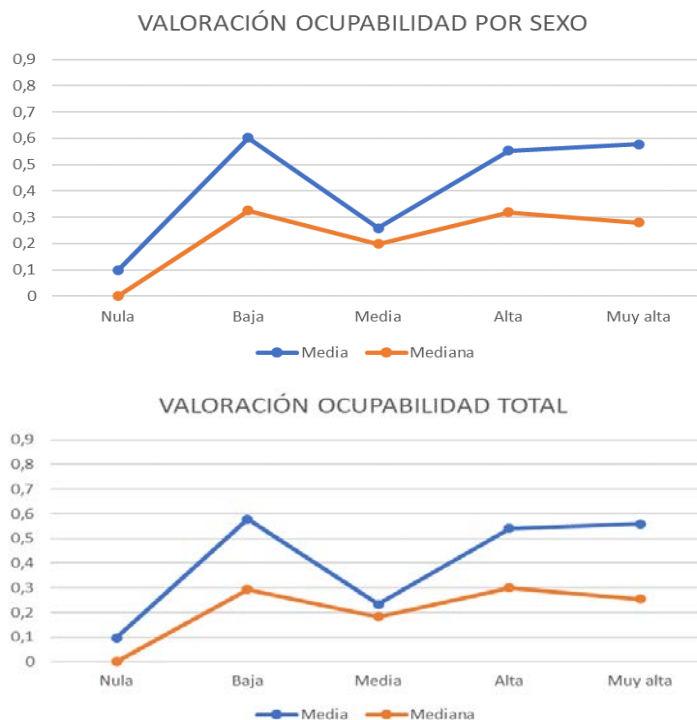


Gráfico 165: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia).

El valor más bajo de la ocupabilidad se encuentra en la disponibilidad nula, seguido por el de la media, que coincide con la respuesta *c) Aceptaría ofertas de empleo sólo si el horario es por la tarde*. Lo que quiere decir que cuando la ocupabilidad tiene mayor valor (disponibilidad baja) se ponen más restricciones de horario, y cuando estas son menos (disponibilidad media), el valor de la ocupabilidad disminuye ostensiblemente.

El mayor valor de la ocupabilidad corresponde a la disponibilidad baja, seguido por el de la muy alta y la alta.

Los datos desagregados por sexo (*Tabla 101*) nos indican que la ocupabilidad es superior en las valoraciones para hombres solamente en la disponibilidad alta, donde, además, presenta la menor diferencia entre las de ambos sexos en los 5 tipos de disponibilidad.

La mayor diferencia está en la disponibilidad muy alta, a favor de las mujeres, seguida de la baja, también a favor de las mujeres.

En cuanto a las diferencias que se observan entre la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, son más altas en las de mujeres; la más pequeña se encuentra en la disponibilidad nula de las valoraciones para hombres, la mayor corresponde a la disponibilidad media para mujeres.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE HORARIO Y SEXO						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
MUJER						
POR SEXO	Media	0,1554	0,6560	0,3183	0,5405	0,6473
	Mediana	0,0000	0,3363	0,2181	0,3403	0,3467
TOTAL	Media	0,1533	0,6232	0,2811	0,5277	0,6222
	Mediana	0,0000	0,3131	0,2086	0,3160	0,3202
HOMBRE						
POR SEXO	Media	0,0290	0,4955	0,1794	0,5831	0,4842
	Mediana	0,0000	0,2380	0,1374	0,2215	0,2210
TOTAL	Media	0,0283	0,4873	0,1698	0,5713	0,4725
	Mediana	0,0000	0,2295	0,1313	0,1997	0,2002

Tabla 101: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario y el sexo (elaboración propia).

Como podemos ver en el Gráfico 166, hay diferencias en las curvas de las valoraciones para cada sexo:

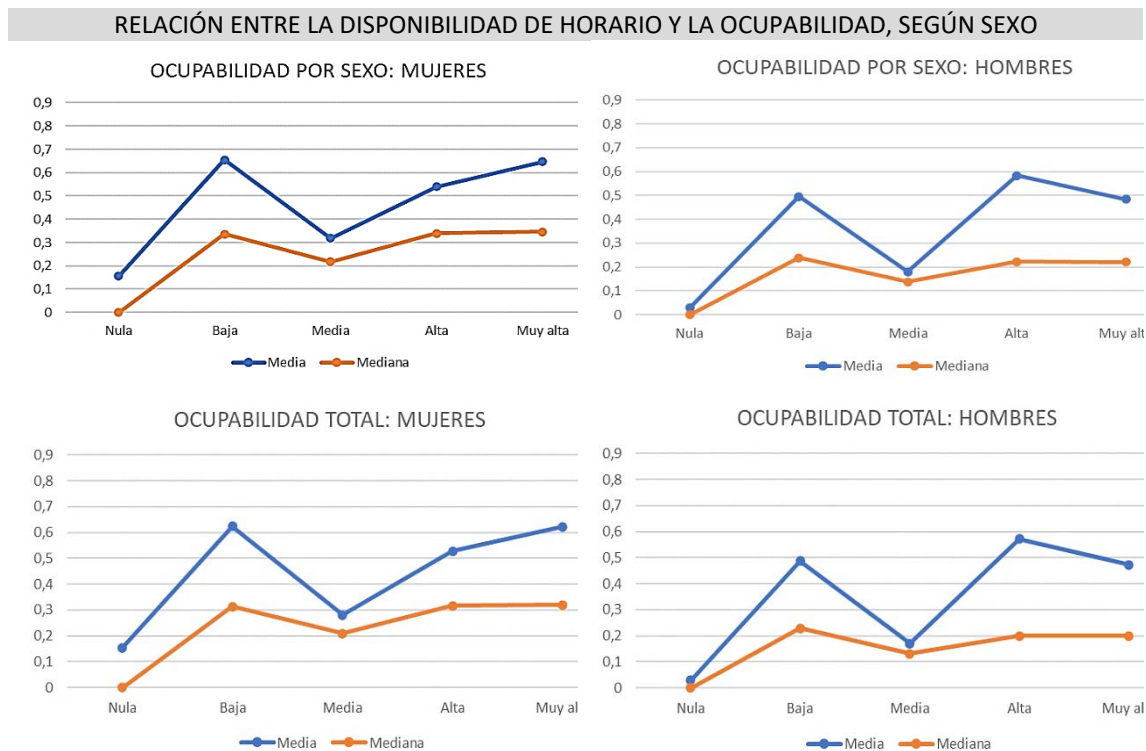


Gráfico 166: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia).

- En el caso de las mujeres, la ocupabilidad más alta corresponde a la disponibilidad baja, como hemos visto también para los datos globales. De hecho, ambas curvas coinciden.
- Sin embargo, en las valoraciones para hombres, se ve claramente que la ocupabilidad en la disponibilidad muy alta disminuye respecto de la alta.

- La curva de la mediana en las valoraciones para mujeres es similar a la que hemos obtenido con los datos globales. La de los hombres es más aplanada, pero, excepto por la disponibilidad muy alta, sigue el mismo patrón.
- Para ambos sexos, la mediana más cercana a la media se encuentra en disponibilidad media.
- Las medianas más separadas de la media son: en valoraciones para mujeres, la de disponibilidad baja, en las valoraciones para hombres, la disponibilidad alta.

#### 4.3.2.5.5 DISPONIBILIDAD DE SALARIO

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE SALARIO						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
POR SEXO	Media	0,0258	0,6035	0,6478	0,6373	0,5124
	Mediana	0,0000	0,3755	0,3009	0,2719	0,2952
TOTAL	Media	0,0247	0,5889	0,6323	0,6213	0,4895
	Mediana	0,0000	0,3343	0,3034	0,2581	0,2576

Tabla 102: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia).

El valor más alto de la ocupabilidad en la disponibilidad de salario (Tabla 102) se encuentra en el tipo de la media, mientras el más bajo corresponde a la nula. Sin embargo, el siguiente valor más bajo es el de la disponibilidad muy alta.

El Gráfico 167 nos muestra las curvas correspondientes a estos datos, y podemos apreciar cómo la ocupabilidad va aumentando hasta llegar a la disponibilidad media para, a partir de ahí, comenzar de nuevo a bajar. La curva de la media se parece a la que hemos visto para la disponibilidad geográfica.

Las medianas parecen comportarse justo al contrario en la valoración por sexo: desde la disponibilidad baja comienza a disminuir su valor, que aumenta en la muy alta.

Recordemos que la disponibilidad media corresponde, en el cuestionario, a la respuesta c) de la pregunta sexta: *Aceptaría ofertas de empleo sólo a partir del salario que imponga el convenio colectivo del sector.*

Por su parte, la disponibilidad alta coincide con la respuesta d) *Aceptaría ofertas de empleo a partir del salario mínimo interprofesional.* Por tanto, parece que, en disponibilidad de salario, a menos restricciones más ocupabilidad.

RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE SALARIO Y LA OCUPABILIDAD

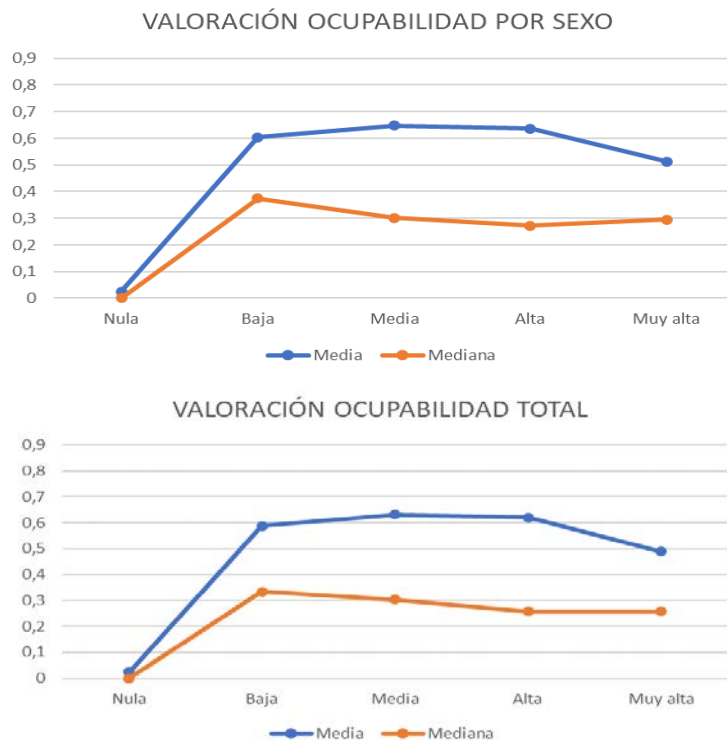


Gráfico 167: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia).

Los datos desagregados por sexo (Tabla 103) nos indican que las diferencias entre mujeres y hombres se comportan de la siguiente manera:

- En las valoraciones de la ocupabilidad por sexo, los tipos de disponibilidad baja y muy alta presentan diferencias a favor de los hombres, en los otros 3 es a favor de las mujeres.
- En las valoraciones de la ocupabilidad con los datos generales, las diferencias a favor de los hombres se encuentran en los tipos de disponibilidad nula y baja, en el resto las presenta a favor de las mujeres.

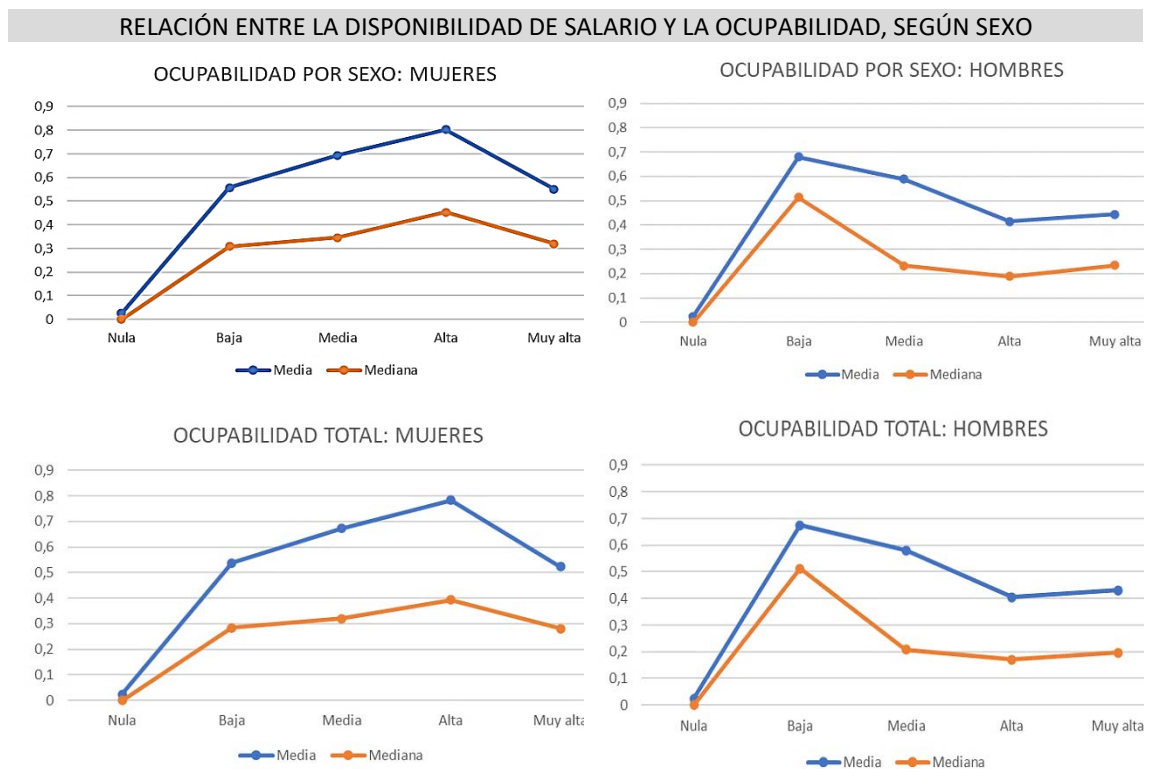
MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE SALARIO Y SEXO						
VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
MUJER						
POR SEXO	Media	0,0263	0,5582	0,6950	0,8038	0,5510
	Mediana	0,0000	0,3096	0,3465	0,4536	0,3200
TOTAL	Media	0,0245	0,5383	0,6737	0,7839	0,5229
	Mediana	0,0000	0,2850	0,3194	0,3933	0,2813
HOMBRE						
POR SEXO	Media	0,0253	0,6804	0,5896	0,4154	0,4438
	Mediana	0,0000	0,5144	0,2328	0,1890	0,2345
TOTAL	Media	0,0250	0,6748	0,5811	0,4045	0,4301
	Mediana	0,0000	0,5121	0,2082	0,1709	0,1970

Tabla 103: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario y el sexo (elaboración propia).

- Las diferencias más grandes podemos verlas en la disponibilidad alta, a favor de las mujeres. Las menores están en la disponibilidad nula, a favor de los hombres.
- El valor más alto de la ocupabilidad corresponde a la disponibilidad alta de las mujeres, mientras el más bajo está en la disponibilidad nula de ellas (valoración total).

En cuanto a las diferencias entre la valoración por sexo y la total, las que presentan las mujeres superan a las de los hombres. La diferencia mayor en las valoraciones para ambos sexos se encuentra en la disponibilidad muy alta; la diferencia menor está en la nula, también para ambos sexos.

Las representaciones gráficas de las valoraciones para cada sexo son muy distintas (*Gráfico 168*). En las de mujeres vemos cómo va aumentando la ocupabilidad a medida que lo hace la disponibilidad, hasta que llega al tipo de muy alta, donde se produce un bajado notable.



*Gráfico 168: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia).*

Recordemos que la disponibilidad media corresponde, en el cuestionario, a la respuesta *c)* de la pregunta sexta: *Aceptaría ofertas de empleo sólo a partir del salario que imponga el convenio colectivo del sector.*

En cuanto a las medianas, la menor diferencia con las medias se encuentra, para ambos sexos, en la disponibilidad nula, seguida de la muy alta. En la disponibilidad alta y en la media es donde se separan más ambas magnitudes en las valoraciones para mujeres, mientras en las de los hombres lo hace en la media.

#### 4.3.2.5.6 FACTORES DE LA OCUPABILIDAD

En este epígrafe vamos a analizar la posible relación entre la disponibilidad y los factores de la ocupabilidad. Para ello, utilizaremos la media y la mediana de cada factor y los tipos de disponibilidad (*Tabla 104*).

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR FACTORES SEGÚN EL TIPO DE DISPONIBILIDAD						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
SML	Media	0,3570	0,3408	0,3397	0,3158	0,3437
	Mediana	0,3343	0,3100	0,3024	0,2751	0,2805
EXP.	Media	0,3247	0,3984	0,4570	0,2898	0,4562
PROF.	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,0848	0,9913	1,1839	1,5969	1,4402
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

*Tabla 104: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad total (elaboración propia).*

Debemos recordar que para el análisis de los factores solamente tuvimos en cuenta las demandas de empleo reales, es decir, excluimos a quienes presentaban disponibilidad nula, y trabajamos con la valoración total. En cuanto a la disponibilidad, vamos a tener en cuenta, asimismo, la total.

Como vemos, en la situación del mercado laboral (SML) se consigue el valor más alto de la ocupabilidad en la disponibilidad baja, el más bajo está en la alta; en la experiencia profesional (EXP. PROF.), la mayor ocupabilidad se encuentra en la disponibilidad media alta, seguida con poca diferencia por la muy alta, y el valor más bajo es el de la disponibilidad alta; por último, en el factor formación (FORM.), la disponibilidad alta es la que presenta la ocupabilidad mayor, mientras la media baja obtiene el valor menor.

El *Gráfico 169* recoge estos datos para ofrecernos una visión general más clara. Así, vemos que en la situación del mercado laboral la disponibilidad baja obtiene el valor más alto de ocupabilidad y disminuye hasta aumentar algo en la disponibilidad muy alta. Por esto, podríamos decir que este factor de la ocupabilidad aporta más a la valoración de esta cuanto más baja es la disponibilidad, lo que quiere decir, en el ámbito de nuestra investigación, que las personas con poca disponibilidad para la búsqueda de empleo tienen sus demandas mejor adaptadas al mercado laboral extremeño que las otras, con mejor predisposición.

## RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD Y LOS FACTORES DE LA OCUPABILIDAD



Gráfico 169: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad por tipo de disponibilidad total (elaboración propia).

Esto puede deberse a que hay un buen número de demandantes de empleo que están inscritos para buscar trabajo en profesiones con más salida en el mercado laboral, porque hay importantes medidas de PAE que promueven ese tipo de colocaciones. Otra explicación puede ser que los demandantes con más ocupabilidad en este factor son los que encuentran trabajo con más facilidad y, por ello, no presentan mucha disponibilidad para buscarlo.

Por último, esta mejor adaptación con poca disponibilidad para la búsqueda de empleo puede deberse también a que hay un colectivo de personas trabajando en la



economía sumergida, o que están percibiendo prestaciones y no quieren, de momento, buscar empleo, más que con unos requisitos muy específicos que reducen sus posibilidades de inserción laboral.

En el factor experiencia profesional, la tendencia ascendente se rompe en la disponibilidad alta, por lo que podemos inferir que existe un conjunto de demandantes que buscan empleo activamente pero no han trabajado o han trabajado poco; por lo que, se podría pensar que se trata de un colectivo al que dirigir, precisamente, medidas que promuevan la adquisición de experiencia. Como los colectivos que se tienen en cuenta para las PAE se eligen generalmente en función de variables sociodemográficas o por el tiempo de inscripción, muchas personas con disponibilidad alta no accederían a los programas de mejora de la empleabilidad.

Aunque en el factor formación también se aprecia cierta tendencia ascendente, volvemos a encontrarnos con un valor alto de ocupabilidad en la disponibilidad baja, y observamos que la muy alta también disminuye respecto de la alta. En el primer caso, personas con poca disponibilidad que tienen mejor nivel de formación que otras más disponibles, podemos pensar que se trata de demandantes de empleo que imponen bastantes restricciones en su búsqueda de empleo porque están percibiendo prestaciones y ahora no tienen mucho interés en encontrarlo, porque están ya trabajando en la economía irregular o también porque la inscripción, realmente, se hizo para otras gestiones.

En el caso de la disponibilidad muy alta, es posible que se trate de personas que han accedido al mayor nivel formativo que podían, pero las titulaciones no se adecúan a la demanda de empleo que tienen; es decir, habría que revisar sus datos para ajustarla mejor a la búsqueda de trabajo o confeccionar un itinerario formativo para incrementar la puntuación en este factor, mejorando así la ocupabilidad y, por tanto, la empleabilidad de esas personas. Todo esto sería responsabilidad del servicio de orientación profesional.

En cuanto a las medianas, vemos que en la experiencia profesional y en formación el valor es 0,00; mientras la curva en situación del mercado laboral sigue la tendencia de la media y se va separando de esta cuando aumenta la disponibilidad.

Si nos fijamos en estos datos, pero desagregándolos por sexo, podemos profundizar en el análisis (*Tabla 105*).

Las curvas que observamos en el factor situación del mercado laboral (*Gráfico 170*) son muy distintas. En el caso de las mujeres, vemos casi una recta: el valor más alto de la ocupabilidad corresponde a la disponibilidad muy alta, el más bajo a la alta; la disponibilidad media baja tiene el segundo valor más alto, seguida de la disponibilidad baja y la media alta.

MEDIA Y MEDIANA DE LOS FACTORES DE OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD Y SEXO						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Baja	Media-baja	Media-alta	Alta	Muy Alta
MUJER						
SML	Media	0,3927	0,4083	0,3755	0,3571	0,4206
	Mediana	0,3736	0,3759	0,3567	0,3619	0,4372
EXP. PROF.	Media	0,1637	0,4716	0,5055	0,3173	0,6139
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,0636	1,0819	1,2503	1,8227	2,0065
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
HOMBRE						
SML	Media	0,1637	0,4716	0,5055	0,3173	0,6139
	Mediana	0,2980	0,2140	0,2651	0,2458	0,1730
EXP. PROF.	Media	0,6122	0,2662	0,3875	0,2543	0,2294
	Mediana	0,1637	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,1227	0,8277	1,0887	1,3047	0,6260
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Tabla 105: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad total y el sexo (elaboración propia).

### RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD Y EL FACTOR DE LA OCUPABILIDAD SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL, POR SEXO

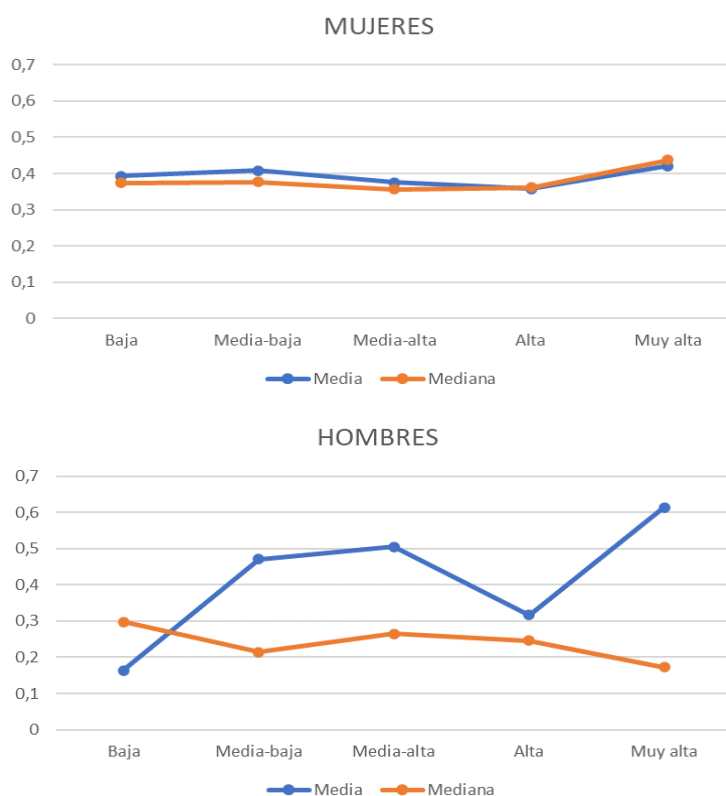


Gráfico 170: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia).

La curva de la valoración para hombres es ascendente hasta la disponibilidad media alta, desciende en la disponibilidad alta y vuelve a subir en la muy alta. Precisamente en esta encontramos el valor más elevado de la ocupabilidad, al que siguen las disponibilidades medias: primero la alta y luego la baja, a continuación está la alta y, por último, la menor valoración corresponde a la disponibilidad baja.

Esto quiere decir que las demandas de los hombres se adaptan de otra forma al mercado laboral, y, además, presentan muchas diferencias según la disponibilidad para la búsqueda de empleo. En las disponibilidades medias y en la muy alta, los hombres se adecúan bastante mejor que las mujeres a la situación del mercado laboral, mientras en la baja y alta, estas tienen demandas de empleo mejor ajustadas a él.

En cuanto a las medianas, la de valoraciones para mujeres sigue una línea muy similar a la media, con pocas diferencias, y la de hombres es muy distinta: en la disponibilidad baja queda por encima de la media, la mayor separación se encuentra en la disponibilidad muy alta y la menor en la disponibilidad alta.

El factor de ocupabilidad experiencia profesional también presenta curvas muy distintas para mujeres y hombres (*Gráfico 171*). La ocupabilidad de las mujeres aumenta hasta la disponibilidad media alta, disminuye bastante en la alta y llega al máximo en la muy alta.

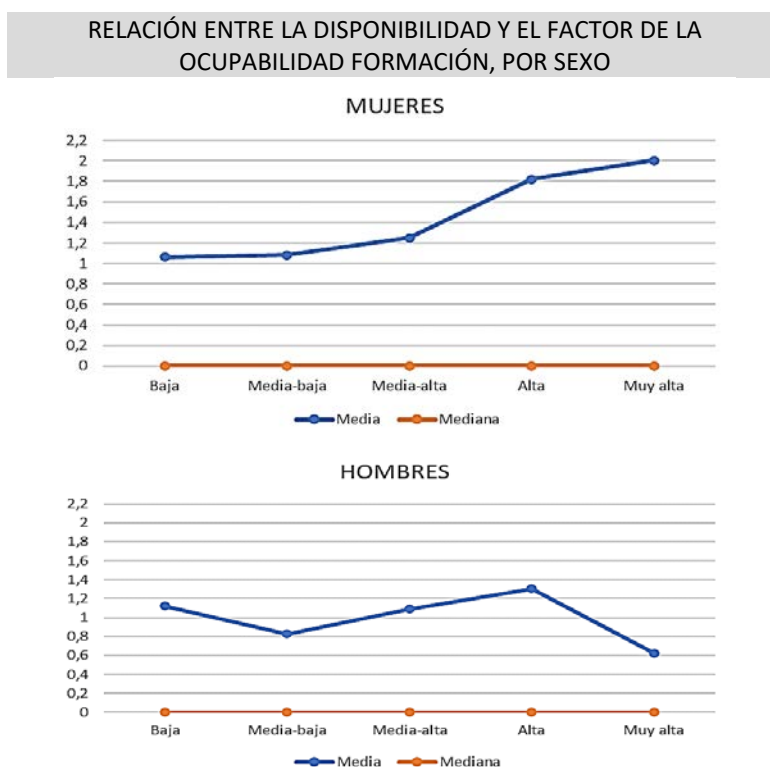


*Gráfico 171: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia).*

Sin embargo, en el caso de los hombres, la mayor ocupabilidad, con diferencia, la encontramos en la disponibilidad baja y, a partir de aquí, la tendencia es a disminuir, de forma que el valor más bajo lo encontramos en la disponibilidad muy alta. Parece que, en este caso, cuanto más experiencia menos disponibilidad, casi al contrario que en las valoraciones para mujeres.

Todas las medianas tienen valor 0,00 excepto en la disponibilidad baja de las valoraciones para hombres.

El factor formación también presenta valoraciones bastante diferentes para mujeres y hombres (*Gráfico 172*).



*Gráfico 172: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia).*

La ocupabilidad en las mujeres es mayor cuanto más disponibilidad tienen; la de los hombres se comporta de otra forma: tiene el segundo valor más alto en disponibilidad baja, desciende al segundo valor más bajo y va aumentando, descendiendo bruscamente en la disponibilidad muy alta, que aporta el menor valor de ocupabilidad.

Las medianas presentan, tanto para mujeres como para hombres, el valor 0,00 en todos los tipos de disponibilidad.

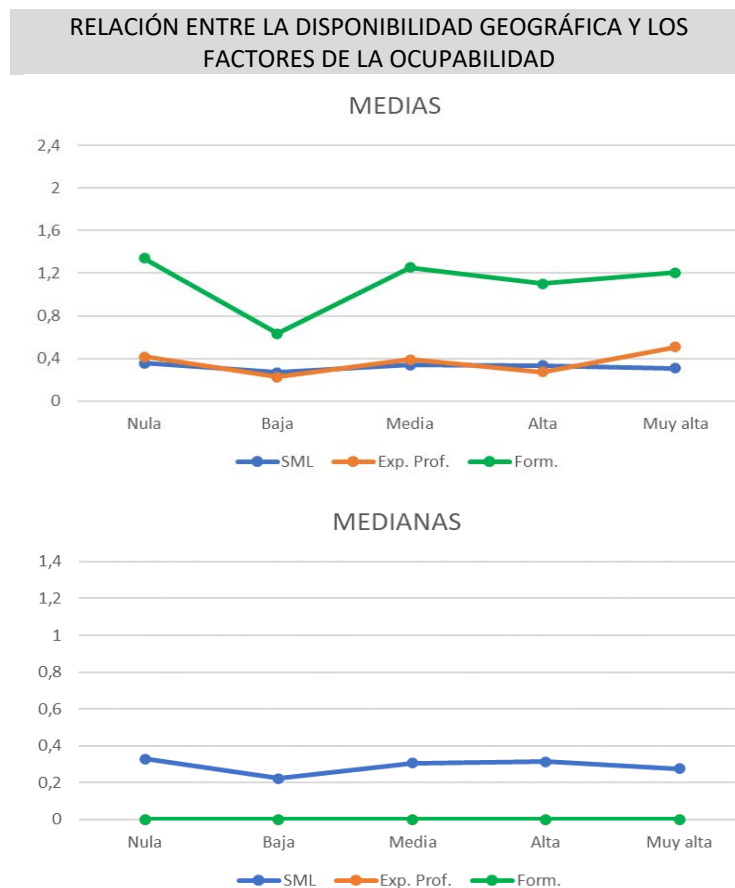
MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR FACTORES SEGÚN EL TIPO DE DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
SML	Media	0,3558	0,2686	0,3379	0,3360	0,3076
	Mediana	0,3274	0,2233	0,3050	0,3127	0,2764
EXP. PROF.	Media	0,4147	0,2266	0,3924	0,2732	0,5070
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,3417	0,6318	1,2532	1,0997	1,2072
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

*Tabla 106: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia).*

A continuación, vamos a analizar las posibles relaciones entre los factores de la ocupabilidad y las otras 4 clases de disponibilidad. En la *Tabla 106* se incluyen la media y mediana de cada factor de ocupabilidad por tipo de disponibilidad geográfica.

Lo primero que nos llama la atención es que la media más alta de situación del mercado laboral y de formación se encuentra en la disponibilidad nula, lo segundo, que en la muy alta únicamente la experiencia profesional presenta la mayor ocupabilidad.

El *Gráfico 173* nos muestra estos datos con mejor perspectiva de comparación. Los factores situación del mercado laboral y experiencia profesional nos muestran curvas similares, aunque la del primero es más plana.



*Gráfico 173: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad por tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia).*

Vemos que, dentro de cada factor, la disponibilidad baja es la que menos ocupabilidad presenta. La disponibilidad media tiene la segunda mayor ocupabilidad en situación del mercado laboral y en formación, la tercera en experiencia profesional.

En general, no hay un aumento de la ocupabilidad con un aumento de la disponibilidad, ni tampoco se observa el proceso contrario. El hecho de que la disponibilidad geográfica nula tenga, en comparación con los otros tipos, un valor tan alto nos viene a querer decir que existe un colectivo amplio de personas inscritas en los SPE que tienen mejor perfil como demandantes, aunque no están dispuestas a buscar

trabajo fuera de su localidad; como ya hemos dicho, esto puede deberse a que habitualmente vienen prestando servicios en las mismas empresas y se han adaptado a alternar los períodos de trabajo y paro para desenvolverse en el mercado laboral, o también a que, en la práctica, están trabajando o no lo necesitan y están percibiendo algún tipo de ayuda por la inscripción.

La disponibilidad baja se corresponde con la respuesta que indica una búsqueda de empleo en el ámbito obligado por la percepción de prestaciones por desempleo, y, en este caso, la ocupabilidad es muy baja; o bien nos encontramos ante demandas desactualizadas, lo que demuestra poco interés en hacer la búsqueda a través del SPE, o los períodos trabajados por los que se accede a las prestaciones no mejoran la ocupabilidad, ni su formación y profesiones demandadas evolucionan o se adaptan para obtener mejor puntuación.

En cuanto a las medianas, las de experiencia profesional y formación se sitúan en 0,00; la de situación del mercado laboral presenta el valor más alto en la disponibilidad nula, el más bajo en el siguiente tipo, la disponibilidad media y alta nos muestran valores similares y, por último, la muy alta vuelve a disminuirlo.

En la disponibilidad de jornada (*Tabla 107*), la ocupabilidad del factor situación del mercado laboral parece que aumenta con la disponibilidad (aunque el valor de la muy alta disminuye algo respecto de la alta), la menor ocupabilidad se encuentra en la disponibilidad nula. De la misma manera, en el factor formación este tipo de disponibilidad también presenta la ocupabilidad más baja, mientras en la experiencia profesional corresponde a la disponibilidad baja.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR FACTORES SEGÚN EL TIPO DE DISPONIBILIDAD DE JORNADA						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
SML	Media	0,1711	0,3009	0,3272	0,3428	0,3354
	Mediana	0,2314	0,2184	0,2414	0,3428	0,3354
EXP. PROF.	Media	0,3750	0,2657	0,3209	0,4273	0,4014
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,4273	0,4014
FORM.	Media	0,6667	1,0248	1,5195	1,3362	1,1634
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0200	1,3362	1,1634

*Tabla 107: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia).*

Los valores más altos de ocupabilidad para cada factor se encuentran en la disponibilidad alta para la situación del mercado laboral y la experiencia profesional, y en la disponibilidad media para la formación.

En el *Gráfico 174* podemos observarlo mejor, apreciando las tendencias. Como hemos dicho, la situación del mercado laboral, aunque se mantiene en unos valores parecidos a partir de la disponibilidad baja, va creciendo algo a medida que el tipo es

mayor; la experiencia profesional parte de un valor más alto en la disponibilidad nula, y desde la baja parece seguir la misma tendencia que el factor anterior; por último, en formación la ocupabilidad sube hasta el tipo de media y a partir de aquí baja, aunque la disponibilidad alta y la muy alta obtienen valores de ocupabilidad mayores que la nula y la baja. En cuanto a las medianas:

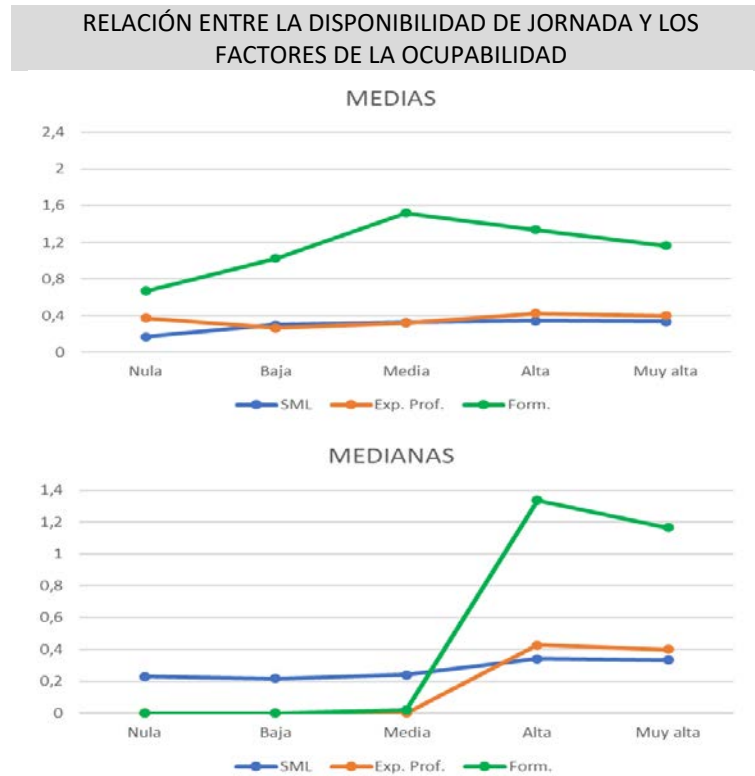


Gráfico 174: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia).

- En situación del mercado laboral, la disponibilidad alta y la muy alta tienen el mismo valor que la media. En la disponibilidad nula, la mediana tiene un valor mayor que la media.
- En experiencia profesional, hasta la disponibilidad media se sitúa en 0,00; para la alta y muy alta presenta el mismo valor que la media.

En formación, la disponibilidad nula y la baja tienen valor 0,00; en la media aumenta un poco y en los otros 2 tipos supera al de la media.

Según los datos correspondientes a la disponibilidad de horario (Tabla 108), en el factor situación del mercado laboral la ocupabilidad desciende desde la disponibilidad nula hasta la media y luego sube algo en la alta y la muy alta.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR FACTORES SEGÚN EL TIPO DE DISPONIBILIDAD DE HORARIO						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
SML	Media	0,3750	0,3562	0,3184	0,3356	0,3312
	Mediana	0,3779	0,3081	0,2180	0,3050	0,2994
EXP. PROF.	Media	0,5552	0,4704	0,3259	0,3315	0,3965
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,2029	1,3251	2,2763	1,2684	1,1895
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0213	0,0000	0,0000

Tabla 108: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia).

Tanto en este factor como en el de experiencia profesional, la ocupabilidad más alta corresponde a la disponibilidad nula y la más baja a la media. En formación, este último tipo de disponibilidad es el que presenta la ocupabilidad mayor, la disponibilidad muy alta tiene la menor.

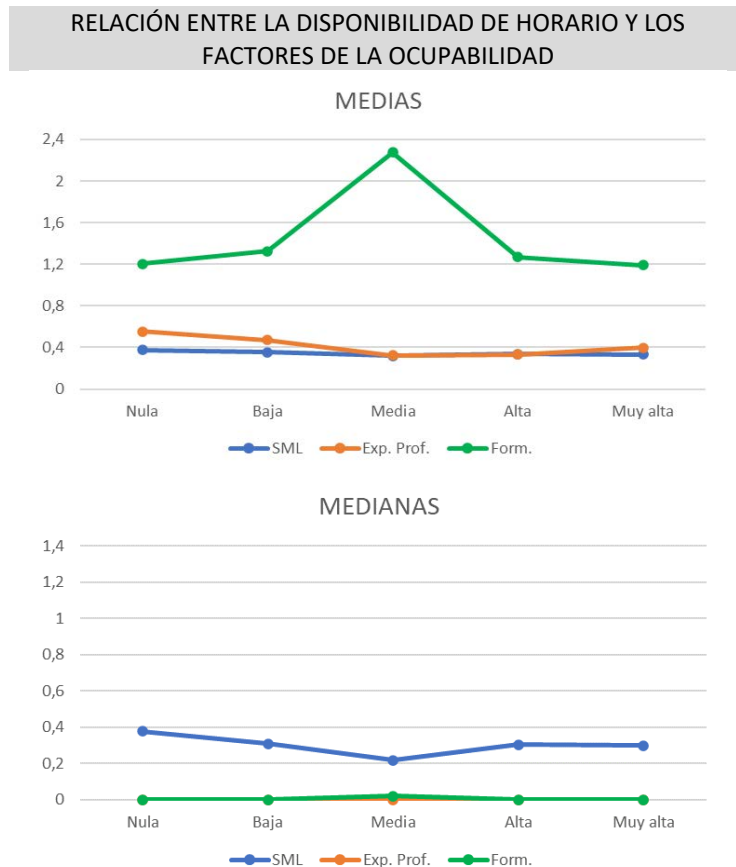


Gráfico 175: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia).

El Gráfico 175 nos permite hacer la comparación visualmente: la curva de situación del mercado laboral es prácticamente plana, la de experiencia profesional tiende a bajar y la de formación alcanza su máximo a mucha diferencia del resto.



Por tanto, también en esta clase de disponibilidad aparecen valores altos de ocupabilidad en la disponibilidad nula y no demasiado altos, para lo que podría esperarse, en la muy alta.

En cuanto a las medianas, la curva correspondiente al factor situación del mercado laboral presenta una tendencia inicial decreciente, hasta alcanzar el valor más bajo en la disponibilidad media y subir de nuevo en la alta y muy alta, con valores similares. Las de la experiencia profesional se sitúan en 0,00 para todos los tipos de disponibilidad de horario, las de formación solo se separan de ese valor en la disponibilidad media.

La *Tabla 109* muestra los datos de la disponibilidad de salario. Los valores más bajos de ocupabilidad se encuentran en:

- Situación del mercado laboral: disponibilidad alta.
- Experiencia profesional: disponibilidad nula.
- Formación: disponibilidad baja.

MEDIA Y MEDIANA DE LA OCUPABILIDAD POR FACTORES SEGÚN EL TIPO DE DISPONIBILIDAD DE SALARIO						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
SML	Media	0,3858	0,3644	0,3371	0,3215	0,3390
	Mediana	0,2634	0,3444	0,3037	0,2926	0,3019
EXP. PROF.	Media	0,2194	0,2914	0,4708	0,2928	0,4313
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,8011	1,1031	1,3193	1,1081	1,2502
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

*Tabla 109: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia).*

Por su parte, los valores más altos están en la disponibilidad nula, para la situación del mercado laboral, la disponibilidad muy alta, para la experiencia profesional, y la disponibilidad baja, para la formación.

El *Gráfico 176* nos permite visualizar mejor las diferencias:

- La curva correspondiente al factor situación del mercado laboral es casi plana, como hemos visto en otras clases de disponibilidad, y tiene una tendencia decreciente: a más disponibilidad, menos ocupabilidad, con la única excepción del tipo muy alta, que aumenta algo respecto a la media y la alta.
- La curva del factor experiencia profesional tiende a crecer: a más disponibilidad, más ocupabilidad, aunque encuentra el valor más alto en la disponibilidad media.
- Por su parte, el factor formación no nos muestra una tendencia clara, ya que la disponibilidad nula presenta una ocupabilidad bastante mayor que el resto, y el siguiente valor más alto se encuentra en la disponibilidad media. La

disponibilidad baja y la alta tienen valores de ocupabilidad casi iguales, la muy alta es algo menor que la media.

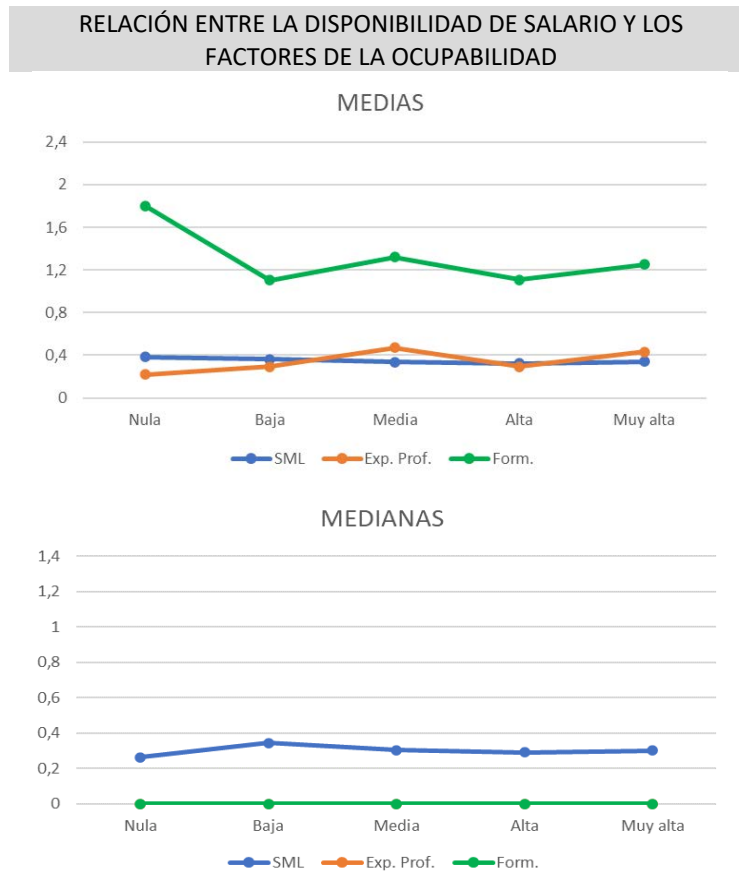


Gráfico 176: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia).

En cuanto a las medianas, tanto la de experiencia profesional como la de formación se sitúan en 0,00 para todos los tipos de disponibilidad; el factor situación del mercado laboral presenta una curva que se inicia en el valor más bajo de la disponibilidad nula, sigue con el máximo, en la disponibilidad baja, y va descendiendo, aunque el valor de la disponibilidad muy alta supera al de la alta.

A continuación, nos vamos a fijar en las 4 clases de disponibilidad desagregando los datos que acabamos de ver por sexo. La *Tabla 110* nos proporciona los datos relativos a la disponibilidad geográfica por cada factor y para ambos sexos.

En el factor situación del mercado laboral, las mujeres presentan mayor ocupabilidad que los hombres, excepto en la disponibilidad alta, y ambas curvas son bastante parecidas (*Gráfico 177*).

MEDIA Y MEDIANA DE LOS FACTORES DE OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD GEOGRÁFICA Y SEXO						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
MUJER						
SML	Media	0,3572	0,3353	0,3444	0,3311	0,3136
	Mediana	0,3174	0,3614	0,3260	0,3127	0,2995
EXP. PROF.	Media	0,4563	0,3496	0,4274	0,2648	0,6397
	Mediana	0,0000	0,0750	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,3052	0,2000	1,2628	1,0854	1,1393
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
HOMBRE						
SML	Media	0,3526	0,2173	0,3290	0,3405	0,3008
	Mediana	0,3522	0,1978	0,2820	0,3168	0,2344
EXP. PROF.	Media	0,3134	0,1320	0,3448	0,2808	0,3573
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,4307	0,9639	1,2401	1,1127	1,2838
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Tabla 110: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad geográfica y el sexo (elaboración propia).

En las valoraciones para mujeres, el valor más alto de la ocupabilidad se encuentra en la disponibilidad nula, a continuación, disminuye en la disponibilidad baja, sube en la media y, a partir de aquí, desciende.

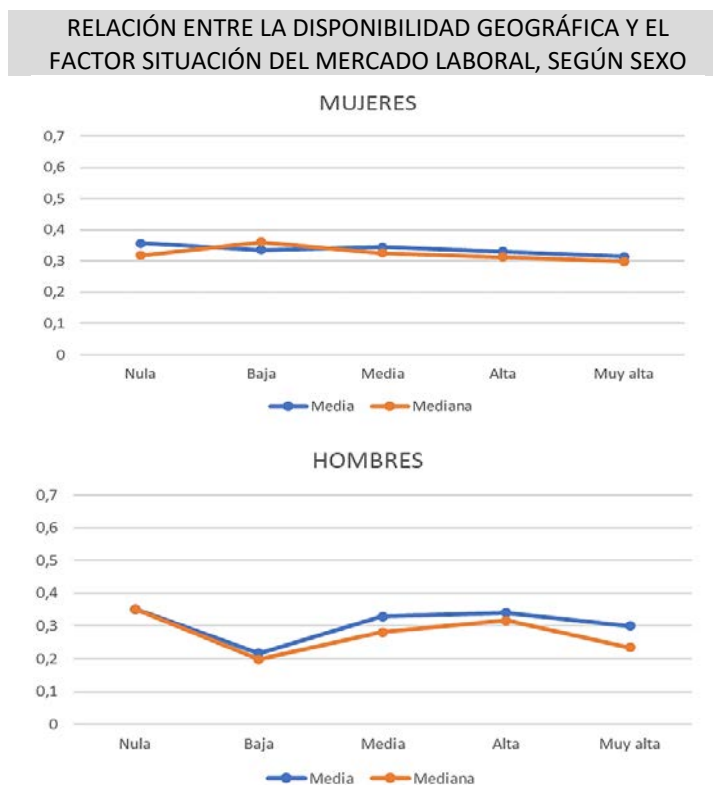


Gráfico 177: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia).

Por su parte, en las valoraciones para hombres la diferencia entre los valores de la disponibilidad nula y baja es bastante mayor que en el caso de las mujeres, a

continuación, los valores suben hasta la alta y, por último, disminuye de nuevo en la muy alta.

Por tanto, en ambos sexos se produce el mismo efecto respecto al valor más alto de la ocupabilidad, que se encuentra en la disponibilidad nula (solamente se busca empleo en la localidad de residencia), pero observamos la diferencia en cuanto al comportamiento de los tipos desde disponibilidad media.

En relación con las medianas, la curva de las valoraciones para mujeres sigue el mismo patrón a partir de la disponibilidad media, pero en el caso de la nula y la baja se comporta de forma inversa a la de las medias. En el caso de las valoraciones para hombres, la mediana de la ocupabilidad en la disponibilidad nula tiene casi el mismo valor que la media y la curva se comporta de la misma manera.

El factor experiencia profesional (*Gráfico 178*) nos muestra también patrones similares para hombres y mujeres.



*Gráfico 178: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia).*

La ocupabilidad disminuye al pasar de la disponibilidad geográfica nula a la baja, sube y vuelve a descender (media y alta), para alcanzar el valor máximo en la disponibilidad muy alta. Las diferencias más destacadas se encuentran en la disponibilidad baja y la muy alta, donde las mujeres presentan una ocupabilidad bastante superior a los hombres.

Por tanto, la máxima disponibilidad geográfica conlleva mejor ocupabilidad y encontramos un colectivo que solo busca empleo en la localidad, pero su ocupabilidad no se acerca al mínimo.

Las medianas de las valoraciones para ambos sexos se sitúan en 0,00 para todos los tipos de disponibilidad geográfica excepto la baja en mujeres.

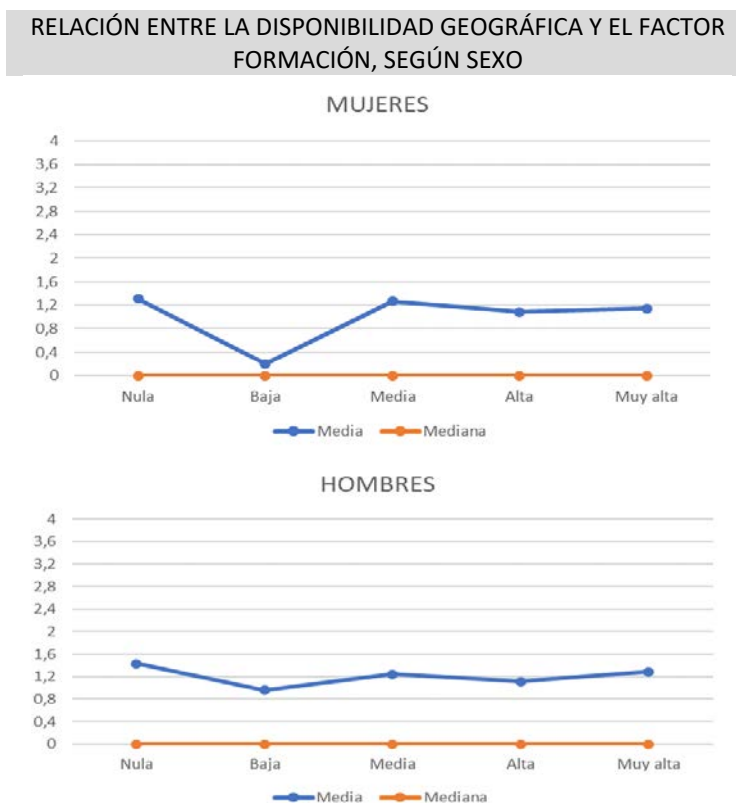


Gráfico 179: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia).

El factor formación (Gráfico 179) también nos presenta curvas similares para mujeres y hombres, con la diferencia más destacada en la disponibilidad geográfica baja, donde las mujeres tienen una ocupabilidad mucho menor que los hombres.

Por su parte, en la disponibilidad muy alta la diferencia a favor de estos disminuye, aunque también resulta digna de reseñar. Las medianas de ambas valoraciones se sitúan en 0,00.

Los datos desagregados por sexo para la disponibilidad de jornada figuran en la *Tabla 111*.

MEDIA Y MEDIANA DE LOS FACTORES DE OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE JORNADA Y SEXO						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
MUJER						
SML	Media	0,1250	0,2918	0,3034	0,3541	0,3437
	Mediana	0,1250	0,2685	0,2414	0,3161	0,3255
EXP. PROF.	Media	0,5625	0,0000	0,1716	0,4738	0,4875
	Mediana	0,5625	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,0000	1,2200	1,5345	1,2890	1,1472
	Mediana	1,0000	0,0400	0,0200	0,0000	0,0000
HOMBRE						
SML	Media	0,2634	0,3049	0,3703	0,3274	0,3222
	Mediana	0,2634	0,2184	0,2480	0,2790	0,2814
EXP. PROF.	Media	0,0000	0,3838	0,5917	0,3644	0,2640
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	0,0000	0,9380	1,4923	1,4003	1,1893
	Mediana	0,0000	0,0000	0,7100	0,0000	0,0000

Tabla 111: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de jornada y el sexo (elaboración propia).

El factor situación del mercado laboral (*Gráfico 180*) presenta 2 curvas distintas: la de valoraciones para mujeres muestra una tendencia creciente, a mayor disponibilidad, mayor ocupabilidad, excepto por una ligera bajada en la muy alta respecto de la alta; la de valoraciones para hombres crece hasta la disponibilidad media y, a partir de aquí, decrece.

**RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE JORNADA Y EL FACTOR SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL, SEGÚN SEXO**

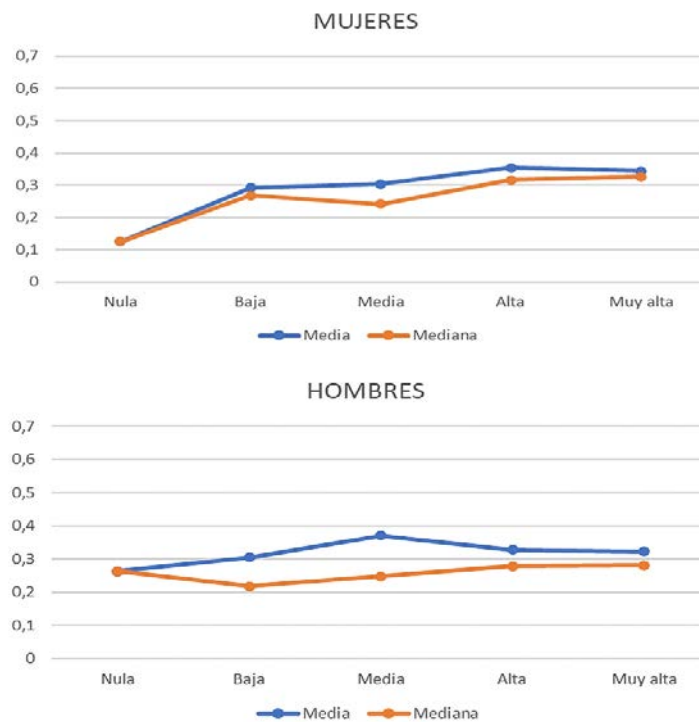


Gráfico 180: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia).

Vemos también que la ocupabilidad de los hombres es mayor que la de las mujeres hasta la disponibilidad media; las mujeres, sin embargo, tienen más ocupabilidad en la disponibilidad alta y muy alta.

Por tanto, quienes tienen menos disponibilidad de jornada, o sea, imponen más restricciones en su búsqueda de empleo en cuanto a las horas trabajadas al día que figuren en la oferta, también presentan menos ocupabilidad.

En el caso de las mujeres, son más ocupables las que tienen una disponibilidad de jornada alta; en el caso de los hombres, ocupan ese puesto los que presentan una disponibilidad de jornada media, que se corresponde con la respuesta c) a la pregunta cuarta del cuestionario: *Solo me interesarían ofertas de empleo para trabajar algunas horas todos los días laborables.*

La mediana de las valoraciones para mujeres tiende a crecer con la disponibilidad, excepto en la disponibilidad media; la de las valoraciones para hombres disminuye al pasar de disponibilidad nula a baja, y, a partir de ahí, va creciendo con la disponibilidad.



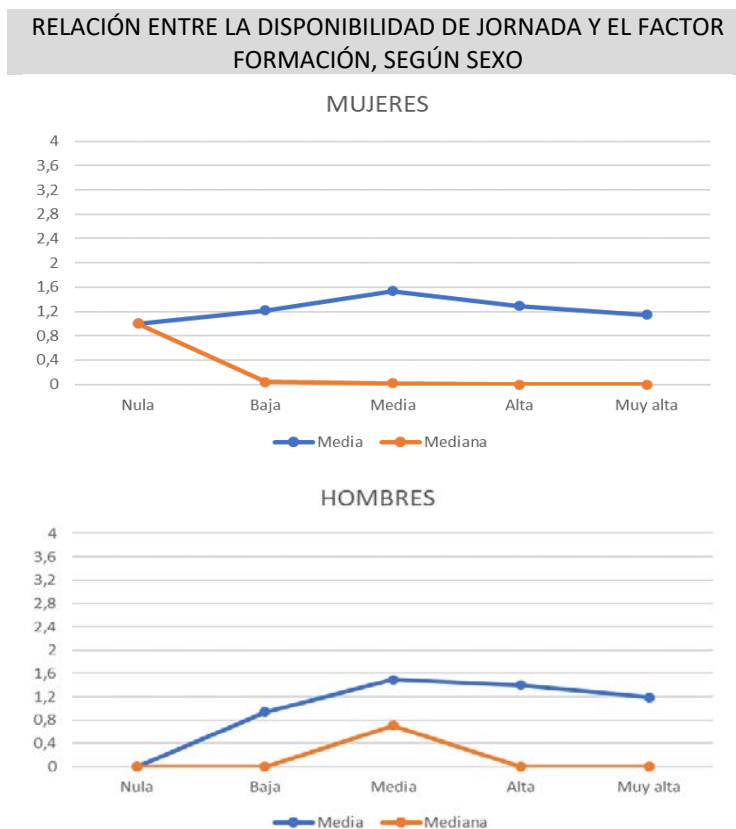
Gráfico 181: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia).

En cuanto al factor experiencia profesional (*Gráfico 181*), las curvas correspondientes a las valoraciones de cada sexo son muy diferentes:

- En el caso de las mujeres, la disponibilidad nula aporta la ocupabilidad más alta; de este punto desciende hasta 0,00 en la disponibilidad baja y, a partir de aquí, la ocupabilidad va subiendo conforme sube la disponibilidad.
- En las valoraciones para hombres, la disponibilidad nula presenta una media de 0,00 en ocupabilidad, a continuación, esta crece en la disponibilidad baja y media, a partir de donde empieza a disminuir. Así, la mayor ocupabilidad está en la disponibilidad media, seguida de la baja; la disponibilidad muy alta es la segunda con menor valor de ocupabilidad.
- La mediana de las valoraciones para mujeres tiene el mismo valor que la media en la disponibilidad nula y baja, a partir de donde se sitúa en 0,00.
- La mediana de las valoraciones para hombres toma el valor 0,00 en todos los tipos de disponibilidad.

Por tanto, las mujeres que demandan empleo en el SPE y que justifican mayor ocupabilidad son las que más restricciones de jornada integran en su búsqueda de trabajo, al contrario de lo que vemos en el caso de los hombres.

El factor formación (*Gráfico 182*) nos aporta 2 curvas similares, en las que la ocupabilidad asciende desde la disponibilidad nula a la media y luego desciende.



*Gráfico 182: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia).*



No obstante, podemos comprobar que la ocupabilidad de las mujeres es más alta en los 3 primeros tipos de disponibilidad, mientras los hombres son más ocupables que las mujeres cuando su disponibilidad de jornada es alta o muy alta. Como en el factor anterior, hay un colectivo de mujeres que, teniendo un valor de ocupabilidad no demasiado bajo, solo estarían dispuestas a aceptar ofertas en las que se les permitiera elegir el número de horas a trabajar (respuesta *a*) a la pregunta quinta del cuestionario).

En ambas valoraciones, la mediana coincide con la media en la disponibilidad nula. La correspondiente a valoraciones para mujeres toma el valor 0,00 a partir de la disponibilidad media, la de los hombres solo toma otro valor en este tipo de disponibilidad.

Los datos que hemos obtenido para la disponibilidad de horario constan en la *Tabla 112*. En cuanto al factor situación del mercado laboral (*Gráfico 183*), la curva correspondiente a las valoraciones para mujeres sigue el patrón opuesto a la de las valoraciones para hombres. En el primer caso, la disponibilidad de horario nula es la que mayor ocupabilidad presenta, seguida por la de disponibilidad baja. La curva decrece hasta alcanzar el valor mínimo de ocupabilidad en disponibilidad media, para volver a crecer a partir de aquí, aunque los valores para la disponibilidad alta y muy alta quedan por debajo de la baja.

MEDIA Y MEDIANA DE LOS FACTORES DE OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE HORARIO Y SEXO						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
MUJER						
SML	Media	0,4283	0,3541	0,2145	0,3370	0,3410
	Mediana	0,4634	0,3055	0,2100	0,3203	0,3166
EXP. PROF.	Media	0,6173	0,5373	0,3271	0,2357	0,4787
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,0742	1,5513	3,4781	1,0517	1,1203
	Mediana	0,0100	0,0000	3,7000	0,0000	0,0000
HOMBRE						
SML	Media	0,2683	0,3604	0,4569	0,3326	0,3183
	Mediana	0,1580	0,3264	0,4057	0,2920	0,2694
EXP. PROF.	Media	0,4310	0,3385	0,3243	0,5460	0,2876
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	1,4601	0,8794	0,6738	1,7537	1,2812
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0150	0,0000

*Tabla 112: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de horario y el sexo (elaboración propia).*

En el caso de las valoraciones para hombres, la disponibilidad nula presenta la menor ocupabilidad en este factor, aumenta hasta la disponibilidad media, donde alcanza el máximo, y comienza a disminuir, de forma que la disponibilidad alta y la muy alta presentan un valor en situación del mercado laboral menor que la disponibilidad baja. Las curvas correspondientes a las medianas de ambas valoraciones siguen el mismo patrón que las de las medias.

RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE HORARIO Y EL FACTOR SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL, SEGÚN SEXO



Gráfico 183: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia).

El factor experiencia profesional también nos muestra diferencias en las representaciones de las valoraciones para mujeres y hombres (Gráfico 184).

RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE HORARIO Y EL FACTOR EXPERIENCIA PROFESIONAL, SEGÚN SEXO

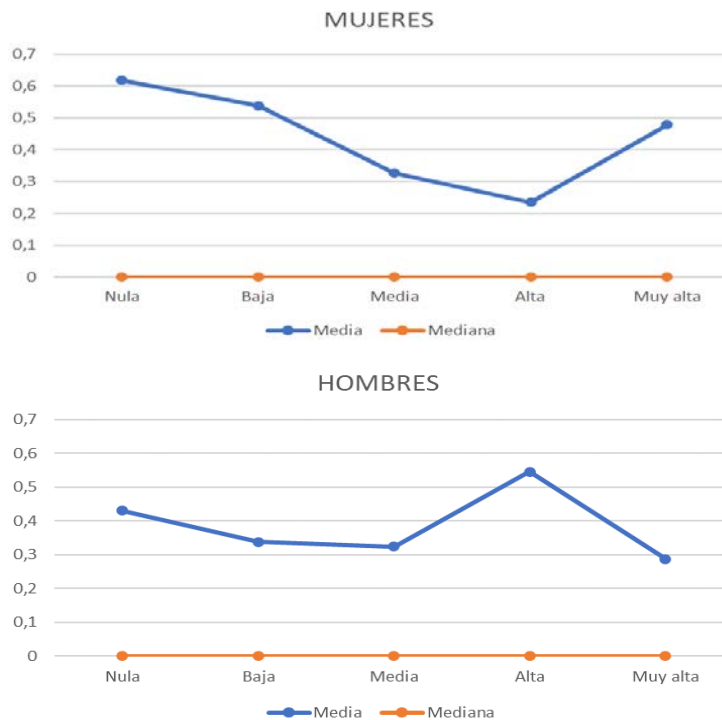
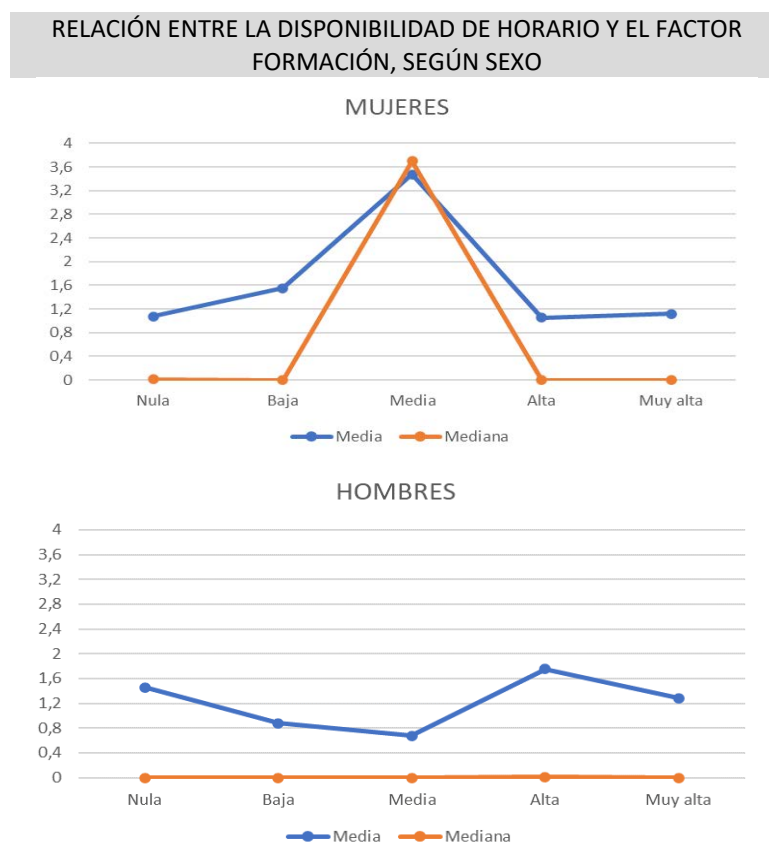


Gráfico 184: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia).

La curva correspondiente a las primeras es decreciente hasta la disponibilidad de horario alta y luego sube con la muy alta. De nuevo, el mayor valor de experiencia profesional lo encontramos en la disponibilidad nula, o sea, en aquellas demandas que incluyen más restricciones de horario para la búsqueda de empleo. El valor menor es el de la disponibilidad alta.

La curva correspondiente a las valoraciones para hombres es decreciente hasta la disponibilidad de horario media, sube con la alta y vuelve a descender en la muy alta, que es la que presenta el valor más bajo de ocupabilidad. También en este caso existe un colectivo sin disponibilidad de horario que cuenta con el segundo valor más alto en experiencia profesional. Por otra parte, al contrario que en el caso de las mujeres, la máxima disponibilidad conlleva un valor de experiencia profesional más bajo, lo que significa que, poniendo menos restricciones en la búsqueda de empleo, las demandas presentan menos ocupabilidad, en general.

Las medianas de ambas valoraciones se sitúan en 0,00.



*Gráfico 185: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia).*

Las representaciones de la relación entre la disponibilidad de horario y el factor formación (*Gráfico 185*) nos aporta 2 curvas bastante diferentes para mujeres y hombres.

En las valoraciones para las primeras, el valor de este factor de la ocupabilidad sube con la disponibilidad hasta la media, donde alcanza el máximo, y desciende en la alta para subir algo en la muy alta. La formación en la disponibilidad media presenta una gran diferencia con el resto de los tipos: la segunda mayor valoración corresponde a la disponibilidad muy alta, y la diferencia supera el 2,00. En las valoraciones para hombres, la curva decrece hasta la disponibilidad media, donde se encuentra el mínimo, sube en la alta y vuelve a bajar en la muy alta. El mayor valor de la formación está en la disponibilidad alta.

El único valor de las medianas distinto de 0,00 se encuentra en la disponibilidad media de las valoraciones para mujeres.

Las medias y las medianas de los factores de ocupabilidad para la disponibilidad de salario se presentan en la *Tabla 113*.

MEDIA Y MEDIANA DE LOS FACTORES DE OCUPABILIDAD POR TIPO DE DISPONIBILIDAD DE SALARIO Y SEXO						
FACTORES DE LA OCUPABILIDAD		Nula	Baja	Media	Alta	Muy Alta
MUJER						
SML	Media	0,5264	0,3950	0,3454	0,3132	0,3481
	Mediana	0,5806	0,3444	0,3288	0,3132	0,3219
EXP. PROF.	Media	0,5000	0,4451	0,5769	0,3345	0,4570
	Mediana	0,3750	0,0000	0,0000	0,3345	0,0000
FORM.	Media	0,6667	0,8273	1,4985	1,1717	1,1421
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	1,1717	0,0000
HOMBRE						
SML	Media	0,3155	0,3125	0,3269	0,3326	0,3228
	Mediana	0,2599	0,3390	0,2502	0,3040	0,2807
EXP. PROF.	Media	0,0792	0,0300	0,3397	0,2373	0,3856
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
FORM.	Media	2,3683	1,5720	1,0979	1,0232	1,4425
	Mediana	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

*Tabla 113: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de salario y el sexo (elaboración propia).*

En el factor situación del mercado laboral (*Gráfico 186*), las valoraciones para mujeres conforman una curva descendente, excepto en la disponibilidad muy alta, que es superior a la alta, donde encontramos el valor mínimo de este factor; el máximo está en la disponibilidad nula.

La curva correspondiente a las valoraciones para hombres es casi plana: el máximo valor del factor se encuentra en la disponibilidad alta y el mínimo en la baja, pero entre ambos hay una diferencia de 0,0201.

RELACIÓN ENTRE LA DISPONIBILIDAD DE SALARIO Y EL FACTOR SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL, SEGÚN SEXO

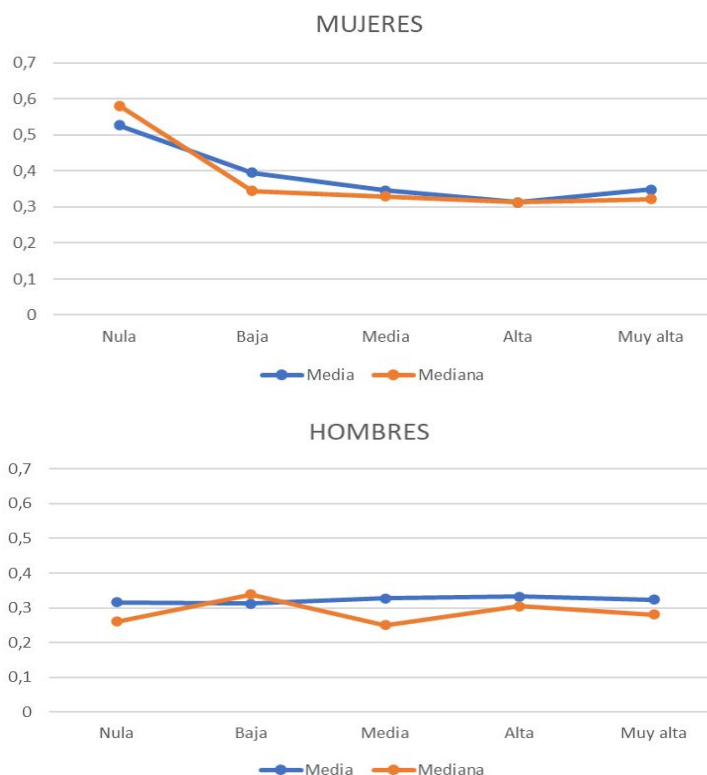


Gráfico 186: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia).

Así pues, podemos considerar que:

- Las mujeres que mejor adaptan su demanda de empleo al mercado de trabajo incluyen más restricciones de salario en su búsqueda de empleo.
- Los hombres mantienen un nivel de valoración similar en todos los tipos de disponibilidad de salario, es decir, parece que la disponibilidad no influye, en su caso, a la hora de mejorar el factor; o, al contrario, este factor no afecta a la disponibilidad de salario de los hombres inscritos en el SEXPE.
- Solamente en la disponibilidad alta los hombres presentan mayor valoración del factor que las mujeres.

Las medianas de las valoraciones para mujeres conforman una curva similar a la de las medias, aunque en la disponibilidad nula la mediana tiene un valor mayor que su media, presentando la diferencia más amplia entre ambas; la mediana de la disponibilidad alta tiene el mismo valor que su media. En el caso de las valoraciones para hombres, el comportamiento es distinto, pues sus valores suben y bajan alternativamente para cada tipo de disponibilidad. La mayor diferencia entre media y mediana se encuentra en la disponibilidad media, la menor en la disponibilidad baja.

La relación entre la disponibilidad de salario y la experiencia profesional (Gráfico 187) también nos presenta curvas distintas para las valoraciones de mujeres y hombres.

En el primer caso, los valores de las medias se alternan: partiendo de un valor relativamente alto de experiencia profesional en la disponibilidad nula (el segundo más alto), la disponibilidad baja presenta otro menor, pero en la media vuelve a ser mayor, alcanzando el máximo del factor; a continuación, baja bruscamente en la disponibilidad alta, que presenta el mínimo, y termina subiendo en la muy alta. Así pues, los 2 tipos de disponibilidad de salario más altos presentan los valores de experiencia profesional más bajos.

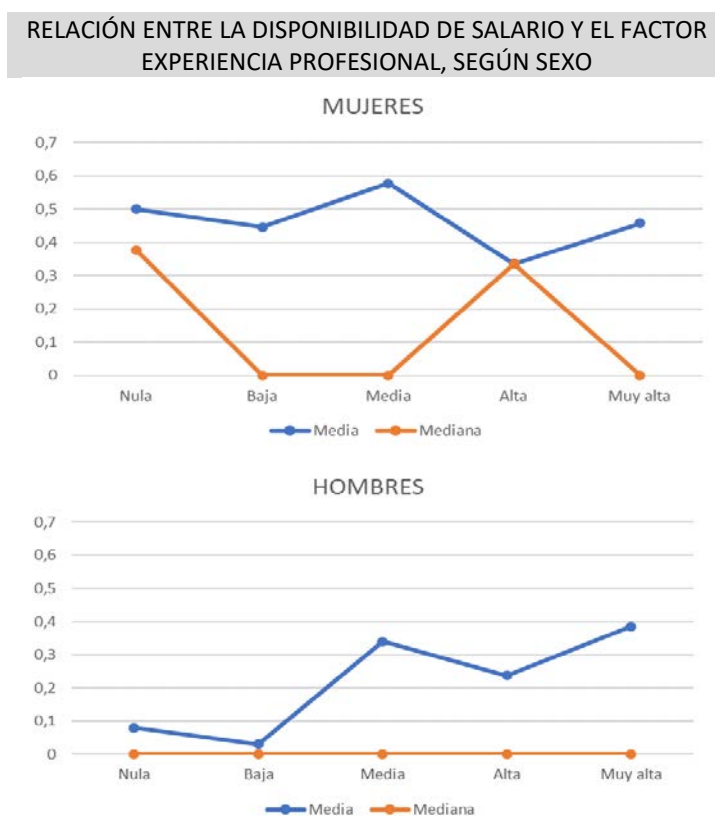


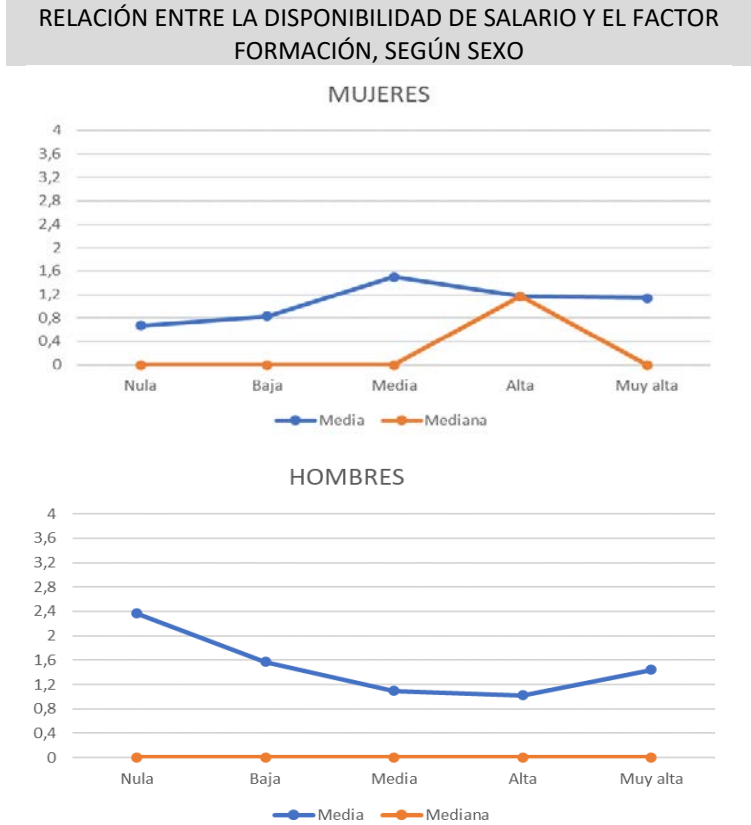
Gráfico 187: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia).

En las valoraciones para hombres, aunque también se producen alternativas, en general la tendencia parece que es ascendente: los 2 valores menores de este factor están en la disponibilidad nula y la baja, que es donde se encuentra el mínimo, para pasar a un valor bastante más alto en la disponibilidad media; a continuación, la valoración de la experiencia profesional baja un poco para la disponibilidad alta y vuelve a crecer en la muy alta.

En todos los tipos de disponibilidad, la valoración de la experiencia profesional de las mujeres es superior a la de los hombres, pero mientras en las primeras observamos de nuevo el hecho de que las que más valor del factor presentan, menos disponibilidad de salario manifiestan, en los segundos parece existir una relación más positiva, de forma que la experiencia profesional aumenta con la disponibilidad o viceversa.

Las medianas de las valoraciones para mujeres parten de un valor alto en la disponibilidad nula, en la baja y la media es 0,00; asciende en la alta hasta igualar a la media y vuelve a ser 0,00 en la muy alta.

En cuanto al factor formación (*Gráfico 188*), las curvas que presentan las valoraciones para mujeres es distinta a la de los hombres. Las mujeres con disponibilidad de salario nula presentan el valor mínimo del factor formación; a partir de aquí, sube hasta la disponibilidad media, donde alcanza el máximo, y comienza a disminuir, de forma que las que manifiestan disponibilidad alta acreditan más formación que las de disponibilidad muy alta.



*Gráfico 188: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia).*

Sin embargo, en el caso de los hombres, los que tienen más formación presentan una disponibilidad de salario nula, conformando, a partir de aquí, una curva decreciente hasta la disponibilidad alta, que es donde se encuentra el valor mínimo del factor; en la disponibilidad alta vuelve a subir, consiguiendo un superar a la disponibilidad media. Por tanto, en cuanto a formación, los hombres más ocupables imponen más restricciones de salario para la búsqueda de empleo.

En cuanto a las medianas, el único tipo de disponibilidad que presenta un valor distinto de 0,00 es el de alta en las valoraciones para mujeres.

#### 4.3.2.6 ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

El estudio de la disponibilidad nos ha aportado un primer dato relevante: a pesar de que se ha llevado a cabo exclusivamente con personas que se inscribieron como demandantes de empleo, el 16,26% de ellas manifestó no buscarlo en el momento de rellenar el cuestionario. Por sexo, el 14,53% de las mujeres y el 18,70% de los hombres.

Solamente el 4,37% de las personas encuestadas presenta disponibilidad muy alta. Este mismo porcentaje es el que presenta la disponibilidad baja. Por sexo, en las mujeres encontramos un 4,40% de disponibilidad muy alta y un 4,78% de baja; en los hombres, un 4,34% y un 3,79% respectivamente.

Los tipos bajos de disponibilidad (suma de no disponible y baja) representan el 20,63%, mientras los altos (suma de alta y muy alta) lo hacen en un 21,86%. Por sexo, en las mujeres, un 19,31% y un 21,23% respectivamente; en los hombres, un 22,49% y un 22,77%, respectivamente.

El 57,51% de las valoraciones corresponde a la disponibilidad media, con un 68,81% de media alta. Por sexo, en las mujeres esas valoraciones representan el 59,46%, del que un 66,89% está en media alta; en los hombres, el 54,74%, con un 71,78%.

Los datos que acabamos de ver corresponden a la disponibilidad total, es decir, a la valoración final del cuestionario. Para las otras 4 clases de disponibilidad debemos destacar:

- Disponibilidad nula:
  - Geográfica: 47,09%; en mujeres el 51,82%, en hombres el 40,38%.
  - Jornada: 16,59%; en mujeres el 14,91%, en hombres el 18,97%.
  - Horario: 18,61%; en mujeres el 17,21%, en hombres el 20,60%.
  - Salario: 17,26%; en mujeres el 15,11%, en hombres el 20,33%.
- Disponibilidad muy alta:
  - Geográfica: 16,70%; en mujeres el 15,11%, en hombres el 18,97%.
  - Jornada: 49,44%; en mujeres el 51,82%, en hombres el 46,07%.
  - Horario: 59,42%; en mujeres el 57,74%, en hombres el 61,79%.
  - Salario: 39,57%; en mujeres el 43,21%, en hombres el 34,42%.
- Tipos bajos de disponibilidad:
  - Geográfica: 49,67%; en mujeres el 53,73%, en hombres el 43,90%.
  - Jornada: 18,05%; en mujeres el 15,67%, en hombres el 21,41%.
  - Horario: 29,93%; en mujeres el 30,02%, en hombres el 29,81%.
  - Salario: 20,29%; en mujeres el 18,36%, en hombres el 23,04%.
- Tipos altos de disponibilidad:
  - Geográfica: 27,80%; en mujeres el 24,10%, en hombres el 33,06%.
  - Jornada: 76,91%; en mujeres el 78,78%, en hombres el 74,25%.



- Horario: 68,50%; en mujeres el 68,45%, en hombres el 68,57%.
- Salario: 58,40%; en mujeres el 61,57%, en hombres el 29,81%.

En cuanto a las medias de las valoraciones, la de disponibilidad total es 0,6317 que corresponde a media baja, la geográfica se queda en baja, la de jornada en media alta y la de horario y salario en media baja.

Por sexo, la disponibilidad total es algo superior en las mujeres, aunque para ambos las medias se encuadrarían en disponibilidad media baja; en la disponibilidad geográfica, los hombres tienen más disponibilidad que las mujeres, aunque en los dos casos la media se sitúa en disponibilidad baja; en la disponibilidad de jornada y la de salario, las mujeres superan a los hombres, correspondiendo las medias a la disponibilidad media alta y media baja, respectivamente; en la disponibilidad de horario, los hombres presentan una media superior a las mujeres, y se correspondería con la disponibilidad media alta, por la media baja para la de ellas.

#### **4.3.2.6.1 COLECTIVOS**

Tomando en consideración la edad, vemos que las personas menores de 25 años tienen una menor proporción de valoraciones como no disponibles, mientras que las que se encuentran en el tramo 45-54 presentan la mayor; igualmente, las primeras tienen menos valoraciones bajas y más altas, mientras las segundas se comportan a la inversa. La disponibilidad muy alta tiene mayor porcentaje de cuestionarios cuanto menor es la edad; en el caso de la alta, la tendencia es similar; la valoración como no disponible muestra justo la contraria, aproximadamente. Por lo cual, podemos afirmar que la disponibilidad parece disminuir cuando aumenta la edad.

Al desglosar los datos por sexo, vemos:

- No disponibles: el porcentaje más alto en las mujeres corresponde al tramo de edad 25-29, en los hombres al de 30-44; el porcentaje más bajo está, para ambos sexos, en menores de 25.
- Tipos bajos de disponibilidad: el mayor porcentaje está en el tramo 45-54, el menor corresponde a quienes no llegan a 25 años.
- Tipos altos de disponibilidad: los porcentajes más altos corresponden a las mujeres menores de 25 años y los hombres 25-29; la menor proporción, en ambos sexos, se encuentra en el grupo de las mayores de 55 años.

Observando las medias, en general, los tramos de edad hasta 29 años son los que presentan más disponibilidad y el de 45-54 el que menos. Las mujeres tienen más disponibilidad que los hombres, aunque en los tramos de 25-29 y mayores de 55 las valoraciones de ellos tienen medias más altas. La mayor diferencia corresponde al tramo de menores de 25 años (a favor de las mujeres).

La disponibilidad geográfica es mayor en el tramo 25-29 y luego desciende hasta alcanzar el valor más bajo de la media en mayores de 55. La disponibilidad de jornada es más alta entre los menores de 25 y la más baja se encuentre entre quienes tienen de 45 a 54; todos los tramos presentan medias cercanas a la global. Las medias en la disponibilidad de horario también están próximas a la global; las personas menores de 25 tienen la más alta y las de 30 a 44 la más baja. La disponibilidad de salario también presenta el valor más alto en menores de 25, el más bajo en el tramo 45-54.

Por sexo, las mujeres están más disponibles en cuanto a jornada y salario, aunque en la disponibilidad de horario los hombres las superan por muy poco (las medias son casi iguales). En la disponibilidad geográfica, solamente las mujeres menores de 25 tienen una media de valoración más alta que los hombres; en el tramo 45-54 encontramos la diferencia más grande.

En la disponibilidad de jornada, todos los tramos presentan medias de las valoraciones más altas en las mujeres que en los hombres; la mayor diferencia corresponde a quienes tienen 55 o más años. En la disponibilidad de horario, las mujeres superan a los hombres en menores de 25, 25-29 y 45-54. La mayor diferencia en disponibilidad de salario se encuentra en el tramo 30-44 (a favor de las mujeres), y el único en el que la valoración de los hombres supera a la de las mujeres es 25-29.

Por nivel de estudios, las personas con los primarios tienen la mayor proporción de valoraciones como no disponible, la formación profesional tiene la menor; en disponibilidad muy alta, el grado universitario presenta el mayor porcentaje y hay 4 niveles que no aportan ningún cuestionario: menos que primarios, primarios, diplomatura y licenciatura. Cuando nos fijamos en los 2 tipos de disponibilidad más bajos, el mayor porcentaje se encuentra en estudios primarios y licenciatura, el menor en formación profesional. En los 2 tipos más altos, la mayor proporción corresponde a FPII/Grado Superior y el menor a estudios primarios.

Los datos correspondientes a niveles de estudios desglosados por sexo nos aportan la siguiente información:

- No disponible: el mayor porcentaje lo encontramos en licenciatura, para las mujeres, y en diplomatura, para los hombres; el menor porcentaje está en FPI/Grado Medio, para ellas, y máster, para ellos.
- Disponibilidad alta: mayor porcentaje en las mujeres para FPII/Grado Superior e inferior en diplomadas; en hombres, FPII/Grado Superior y diplomatura con los porcentajes mayores, estudios primarios con el menor.
- Disponibilidad muy alta: en mujeres, el mayor porcentaje está en FPII/Grado Superior y el menor en los niveles que no aportan cuestionarios: inferiores a primarios, primarios, diplomatura y licenciatura; en hombres, el porcentaje más alto se encuentra en FPI/Grado Medio y en grado universitario, el más bajo en

los niveles que no cuentan con ningún cuestionario: inferiores a primarios, primarios, diplomatura, licenciatura y máster.

También hemos agrupado los niveles en otros generales, con los siguientes resultados:

- No disponible: mayor porcentaje en estudios inferiores a obligatorios, menor en formación profesional. Por sexo, el mayor porcentaje se encuentra en aquel para ambos, el menor en formación profesional, para las mujeres, y estudios universitarios, para los hombres.
- Disponibilidad media: mayor porcentaje en estudios obligatorios para ellas y universitarios para ellos; menor, en universitarios y bachiller, respectivamente. Se observan algunas diferencias entre la disponibilidad media baja y la alta.
- Disponibilidad alta: los porcentajes mayores están en bachiller para ambos sexos, los más bajos, en estudios hasta obligatorios y los inferiores a estos, para mujeres y hombres, respectivamente.
- Disponibilidad muy alta: mayor porcentaje en estudios universitarios, menor en inferiores a primarios. Por sexo, las mujeres tienen el mayor porcentaje en aquellos y los hombres en obligatorios; el menor se encuentra en bachiller e inferiores a obligatorios, respectivamente.
- Tipos altos: el mayor porcentaje en mujeres está en formación profesional y el menor en estudios inferiores a obligatorios; en hombres, el mayor se encuentra en EGB/ESO y el menor en estudios inferiores a obligatorios.

Tomando los valores de las medias, observamos que los niveles de estudios con menos disponibilidad son estudios primarios y diplomatura, el que presenta un valor mayor es grado universitario, seguido de FPII/Grado Superior. Por sexo:

- Mujeres: el nivel más alto de disponibilidad corresponde a las graduadas universitarias, el más bajo a estudios primarios, seguidos de licenciatura.
- Hombres: los niveles más altos de disponibilidad se encuentran en máster y graduado universitario, los más bajos en diplomatura y estudios primarios.
- Los hombres tienen más disponibilidad que las mujeres en los estudios obligatorios, FPII/Grado Superior, licenciatura, grado universitario y máster. En el resto, las mujeres están más disponibles para la búsqueda de empleo que los hombres.

En las otras 4 clases de disponibilidad, observamos:

- Geográfica: la disponibilidad más alta está en grado universitario, seguido de máster; la más baja en estudios primarios, seguidos de los superiores a primarios sin titulación y menos de primarios, es decir, los inferiores a obligatorios. Parece que, en general, a mayor nivel de estudios, mejor valor de disponibilidad geográfica.
- Jornada: la disponibilidad más alta se encuentra en la formación profesional, con FPII/Grado Superior como mayor valor; la más baja corresponde a estudios

primarios, seguidos por inferiores a primarios y diplomatura. La formación profesional y los estudios obligatorios parecen conllevar mayor disponibilidad.

- Horario: el nivel de estudios FPII/Grado Superior tiene el valor más alto de disponibilidad, seguido por el de grado universitario y FPI/Grado Medio; el valor menor está en diplomatura, seguida por estudios primarios. En esta clase de disponibilidad no observamos un patrón determinado.
- Salario: la FPI/Grado Medio es el nivel de estudios con mayor disponibilidad, seguida de bachiller y EGB/ESO; el que presenta la menor es diplomatura, seguida de licenciatura. En la disponibilidad de salario tampoco parece apreciarse un patrón.

Por sexo, hay que destacar algunas cuestiones más específicas:

- Las mujeres presentan mayores valores que los hombres en el nivel de estudios inferiores a primarios, para las 4 clases de disponibilidad.
- La disponibilidad geográfica es más alta en hombres; la mayor diferencia entre ambos sexos se encuentra en licenciatura (a favor de hombres) y la menor en bachiller (a favor de hombres). En cuanto a los valores, el más alto es el de grado universitario en mujeres y el de máster en hombres, el más bajo el de primarios en ambos sexos. Aunque, como hemos dicho, se aprecia una tendencia general a aumentar la disponibilidad con el nivel de estudios, en las valoraciones de los hombres está más acentuada.
- La disponibilidad de jornada es mayor en las mujeres, aunque por poca diferencia; entre sexos, la mayor está en diplomatura (a favor de mujeres) y la menor en grado universitario (a favor de hombres). El valor más alto es el de FPII/Grado Superior en mujeres y grado universitario en hombres, el más bajo es el de licenciada en mujeres y diplomado en hombres.
- La disponibilidad de horario es mayor en hombres, también por poca diferencia; entre las valoraciones de los 2 sexos, la diferencia más grande está en licenciatura (a favor de hombres) y la más pequeña en estudios superiores a primarios sin titulación (a favor de hombres). El valor más alto es el de grado universitario en mujeres y máster en hombres, el más bajo en diplomatura para ambos sexos.
- La disponibilidad de salario es superior en mujeres; la mayor diferencia corresponde a diplomatura (a favor de mujeres) y la menor a máster (a favor de hombres). El valor más alto está en FPI/Grado Medio para las mujeres y en grado universitario para hombres, el más bajo en licenciatura para ellas y en diplomatura para ellos.

Respecto a las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, la mayor proporción de cuestionarios valorados como no disponibles corresponde a la opción de quienes perciben prestaciones, seguida por la situación de no paro de larga duración y desempleo. Cerca de la tercera parte de quienes perciben no buscan empleo. En los tipos más bajos, las opciones que tienen mayor porcentaje de cuestionarios son las de no paro de larga duración, percepción y desempleo; en los más

altos, paro de larga duración, no percepción y trabajo. La disponibilidad muy alta presenta mayor proporción en no paro de larga duración, no percepción y desempleo.

Por sexo, los resultados son:

- No disponible: en ambos sexos, no paro de larga duración, percepción y desempleo, aunque se observa mayor diferencia con las otras opciones en las valoraciones para hombres.
- Tipos bajos: en ambos sexos, no paro de larga duración, percepción y desempleo.
- Muy alta: en ambos sexos, no percepción y desempleo; en no paro de larga duración, mayor proporción de cuestionarios en las mujeres, en paro de larga duración, la mayor se encuentra en las valoraciones para hombres.
- Tipos altos: en ambos sexos, no paro de larga duración, no percepción y trabajo.

Observando las medias, la menor está en quienes percibe prestaciones y la mayor en quienes no perciben; en las otras 2 variables, son más altas las de paro de larga duración y trabajo que sus alternativas. Las valoraciones de ambos sexos se comportan igual, aunque hay que destacar el hecho de que la media de la correspondiente a hombres que perciben es menor que la de las mujeres. Por tanto, las situaciones de percepción y desempleo afectan negativamente a la disponibilidad para buscar empleo.

El análisis de las otras 4 clases de disponibilidad por estas 3 variables nos indica:

- Geográfica: la media más alta corresponde a quienes están trabajando, seguida por la de no perceptores y no paro de larga duración. La media más baja está en el colectivo de personas paradas de larga duración, que, además, es el valor más bajo en todas las clases de disponibilidad. Por sexo:
  - Los valores más bajos se encuentran en mujeres paradas de larga duración y en perceptoras, que, a su vez, son las más bajas de todas las que estamos viendo.
  - Los valores más altos corresponden a mujeres y hombres que están trabajando, siendo el de estos el mayor de toda la disponibilidad geográfica.
- Jornada: las opciones con medias mayores son paro de larga duración, no percepción y trabajo; la más baja está en quienes perciben y la más alta en paro de larga duración. Por sexo:
  - Las mujeres tienen mejores valoraciones que los hombres, excepto en la situación de paro de larga duración.
  - En ambos sexos, el valor más bajo se encuentra en percepción de prestaciones.
  - El valor más alto corresponde a los hombres parados de larga duración.
- Horario: mayor valor de la media en las opciones paro de larga duración, no percepción y trabajo; la más baja en percepción y la más alta en no percepción. Por sexo:
  - Valoraciones más altas en hombres.

- Las mujeres obtienen mejor valoración en no paro de larga duración, percepción y trabajo.
  - Las valoraciones en el caso de quienes no perciben son casi iguales.
  - El valor más bajo se encuentra entre los hombres perceptores, el más alto en los hombres parados de larga duración.
- Salario: medias más altas en paro de larga duración, no percepción y trabajo; la más baja en percepción y la más alta en paro de larga duración. Por sexo:
- Las mujeres obtienen mejor valoración que los hombres.
  - El único colectivo en que los hombres obtienen una media mayor es el de trabajo.
  - El valor más bajo está en los hombres perceptores, seguidos por las mujeres que perciben.
  - El valor más alto corresponde al colectivo de mujeres paradas de larga duración, seguidas por las no perceptoras.

Se observa que la variable paro de larga duración afecta negativamente a la disponibilidad geográfica pero positivamente al resto; la percepción de prestaciones, negativamente a las 4 clases de disponibilidad; en cuanto a la situación laboral, estar trabajando afecta positivamente a la disponibilidad geográfica; esta opción solo influye negativamente a los hombres en disponibilidad de horario.

#### **4.3.2.6.2 PROVINCIAS**

En la provincia de Badajoz, encontramos un 16,03% de cuestionarios valorados como no disponible, frente a un 4,29% que presenta disponibilidad muy alta; la proporción de cuestionarios valorados en tipos bajos asciende al 20,47%, en tipos altos al 21,75%. Más de la mitad de los cuestionarios se han evaluado con disponibilidad media (57,78%).

Por sexo, en las valoraciones para mujeres encontramos un 14,29% de no disponible, un 4,23% de disponibilidad muy alta y un 60,85% de media; en tipos bajos encontramos el 19,05% y en altos el 20,10%. En las valoraciones para hombres, un 18,65% no disponible, un 4,36% muy alta, un 53,18% media, un 22,62% en tipos bajos y un 24,20% en altos.

En las otras 4 clases de disponibilidad hemos observado:

- Geográfica: un 49,21% de los cuestionarios están valorados como disponibilidad nula, un 15,08% como muy alta; en tipos bajos se alcanza el 51,59% y en altos el 26,51%. Por sexo:
- Mujeres: un 54,50% como nula, un 12,70% como muy alta, un 56,08% en tipos bajos y un 21,96% en altos.
  - Hombres: un 41,27% como nula, un 18,65% como muy alta, un 44,84% en tipos bajos y un 33,33% en altos.

- Jornada: un 16,51% de valoraciones como disponibilidad nula, un 49,05% como muy alta, el 17,62% en tipos bajos y el 76,98% en altos. Por sexo:
  - Mujeres: un 14,82% como nula, un 51,59% como muy alta, un 15,35% en tipos bajos y un 78,57% en altos.
  - Hombres: un 19,05% como nula, un 45,24% como muy alta, un 21,03% en tipos bajos y un 74,60% en altos.
- Horario: un 17,94% de valoraciones como disponibilidad nula, un 58,89% como muy alta, el 30,64 en tipos bajos y el 67,62% en altos. Por sexo:
  - Mujeres: un 16,93% como nula, un 56,35% como muy alta, un 30,95% en tipos bajos y un 66,93% en altos.
  - Hombres: un 19,45% como nula, un 62,70% como muy alta, un 30,16% en tipos bajos y un 68,65% en altos.
- Salario: un 16,98% de valoraciones como disponibilidad nula, un 40,64% como muy alta, el 20,00% en tipos bajos y el 59,21% en altos. Por sexo:
  - Mujeres: un 14,82% como nula, un 43,12% como muy alta, el 17,99% en tipos bajos y el 62,96% en altos.
  - Hombres: un 20,24% como nula, un 36,90% como muy alta, el 23,02% en tipos bajos y el 53,57% en altos.

En cuanto a las medias, la disponibilidad total, en la provincia de Badajoz, alcanza 0,6301; la de las valoraciones para mujeres llega al 0,6351 y para hombres al 0,6226. Las 3 se corresponderían con el tipo de la media baja. Las medias de las otras 4 clases de disponibilidad son:

- Geográfica: 0,0704 (35,20% sobre el máximo), se consideraría disponibilidad baja; 0,0620 en valoraciones para mujeres y 0,0829 para hombres, ambas tendrían la consideración de disponibilidad baja.
- Jornada: 0,1460 (73,00% sobre el máximo), disponibilidad media alta; 0,1500 en valoraciones para mujeres (media alta) y 0,1399 en hombres (no llega a media alta).
- Horario: 0,1390 (69,50% sobre el máximo), disponibilidad algo inferior a la media alta; 0,1377 en valoraciones para mujeres (no llega a media alta) y 0,1409 en hombres (media alta).
- Salario: 0,1314 (65,70% sobre el máximo), disponibilidad media baja; 0,1366 en valoraciones para mujeres (no llega a media alta) y 0,1236 en hombres (media baja).

En la provincia de Cáceres, encontramos un 16,79% de cuestionarios valorados como no disponible, frente a un 4,58% que presenta disponibilidad muy alta; la proporción de cuestionarios valorados en tipos bajos asciende al 20,99%, en tipos altos al 22,14%. Más de la mitad de los cuestionarios se han evaluado con disponibilidad media (56,87%).

Por sexo, en las valoraciones para mujeres encontramos un 15,17% de no disponible, un 4,83% de muy alta y un 55,86% de media; en tipos bajos encontramos el 20,00% y en altos el 24,14%. En las valoraciones para hombres, un 18,80% no disponible, un 4,28% muy alta, un 58,12% media, un 22,22% en tipos bajos y un 19,66% en altos.

En las otras 4 clases de disponibilidad hemos observado:

- Geográfica: un 41,98% de los cuestionarios están valorados como disponibilidad nula, un 20,61% como muy alta; en tipos bajos se alcanza el 45,03% y en altos el 30,92%. Por sexo:
  - Mujeres: un 44,83% como nula, un 21,38% como muy alta, un 47,59% en tipos bajos y un 29,65% en altos.
  - Hombres: un 38,46% como nula, un 19,66% como muy alta, un 41,88% en tipos bajos y un 32,48% en altos.
- Jornada: un 16,79% de valoraciones como disponibilidad nula, un 50,38% como muy alta, el 19,08% en tipos bajos y el 76,72% en altos. Por sexo:
  - Mujeres: un 15,17% como nula, un 52,41% como muy alta, un 16,55% en tipos bajos y un 79,31% en altos.
  - Hombres: un 18,80% como nula, un 47,86% como muy alta, un 22,22% en tipos bajos y un 73,50% en altos.
- Horario: un 20,23% de valoraciones como disponibilidad nula, un 60,69% como muy alta, el 28,02 en tipos bajos y el 70,61% en altos. Por sexo:
  - Mujeres: un 17,93% como nula, un 61,38% como muy alta, un 27,59% en tipos bajos y un 72,41% en altos.
  - Hombres: un 23,08% como nula, un 59,83% como muy alta, un 29,06% en tipos bajos y un 68,38% en altos.
- Salario: un 17,94% de valoraciones como disponibilidad nula, un 37,02% como muy alta, el 20,99% en tipos bajos y el 56,49% en altos. Por sexo:
  - Mujeres: un 15,86% como nula, un 43,45% como muy alta, el 19,31% en tipos bajos y el 57,93% en altos.
  - Hombres: un 20,51% como nula, un 29,06% como muy alta, el 23,08% en tipos bajos y el 54,70% en altos.

En cuanto a las medias, la de la disponibilidad total en la provincia de Cáceres es 0,6355; la de las valoraciones para mujeres 0,6466 y para hombres 0,6218. Las 3 se considerarían del tipo media baja. Las medias de las otras 4 clases de disponibilidad son:

- Geográfica: 0,0823 (41,15% sobre el máximo), se consideraría disponibilidad baja; 0,0793 en valoraciones para mujeres y 0,0859 para hombres, ambas tendrían la consideración de disponibilidad baja.
- Jornada: 0,1456 (72,80% sobre el máximo), disponibilidad media alta; 0,1500 en valoraciones para mujeres (media alta) y 0,1402 en hombres (media alta).



- Horario: 0,1414 (70,70% sobre el máximo), disponibilidad media alta; 0,1441 en valoraciones para mujeres (media alta) y 0,1380 en hombres (no llega a media alta).
- Salario: 0,1273 (63,65% sobre el máximo), disponibilidad media baja; 0,1331 en valoraciones para mujeres (no llega a media alta) y 0,1201 en hombres (media baja).

Al comparar los resultados de ambas provincias, vemos que las mujeres tienen más disponibilidad que los hombres para la búsqueda de empleo en las 2, y las de Cáceres más que las de Badajoz. La diferencia entre mujeres y hombres es mayor también en Cáceres.

Hemos estudiado, asimismo, los datos relativos a centros de empleo, y los resultados nos muestran que hay diferencias, algunas importantes, entre cada uno de ellos y distinguiendo por sexo. En el caso de la provincia de Badajoz, destacamos la siguiente información:

- El mayor porcentaje de cuestionarios se ha valorado con disponibilidad media, preponderando la media alta.
- El centro 0602810 es el que menos proporción de cuestionarios presenta en tipos bajos, 0601410 aporta el máximo. Por sexo, las mujeres tienen el menor porcentaje en 0601510 y el mayor en 0601410; los hombres, 0601410 y 0602810 presentan el porcentaje más bajo y 0601610 el más alto.
- El centro 0609510 aporta el menor porcentaje de cuestionarios en tipos altos, mientras 0601610 presenta el mayor. Por sexo, en valoraciones para mujeres, 0601520 tiene el menor porcentaje y 0601610 el mayor; en valoraciones para hombres, 0601515 y 0601410, respectivamente.
- Las valoraciones para mujeres tienen mayor porcentaje de tipos altos que de bajos en 0601510, 0601610, 0602810, 0607010, 0607410 y 0615810.
- En el caso de las valoraciones para hombres, el mayor porcentaje de tipos altos que de bajos se encuentra en 0601410, 0601510, 0601520, 0602810 y 0615810.
- La media mayor se encuentra en 0602810, seguido de 0601610, y se encuadrarían en el tipo media alta.
- Los hombres obtienen medias más altas que las mujeres en 0601520, 0602810 y 0615810.
- La media más alta en las valoraciones para mujeres se encuentra en 0601610, la más baja en 0601410.
- La media más alta en las valoraciones para hombres corresponde a 0601410 y la más baja a 0601515.
- La disponibilidad geográfica más alta se encuentra en 0601610, la más baja en 0601520. Por sexo:
  - Mujeres: más alta en 0601610 y más baja en 0601520.
  - Hombres: más alta en 0601410 y más baja en 0601515.

- La disponibilidad de jornada más alta está en 0602810, la más baja en 0601515.  
Por sexo:
  - Mujeres: más alta en 0602810 y más baja en 0601410.
  - Hombres: más alta en 0601410 y más baja en 0601515.
- La disponibilidad de horario más alta es la de 0615810, la más baja la de 0601410.  
Por sexo:
  - Mujeres: más alta en 0601610 y más baja en 0601410.
  - Hombres: más alta en 0601410 y más baja en 0601515.
- La disponibilidad de salario más alta se encuentra en 0602810, la más baja en 0601515. Por sexo:
  - Mujeres: más alta en 0602810 y más baja en 0601410.
  - Hombres: más alta en 0602810 y más baja en 0607010.
- Las valoraciones para mujeres presentan medias más altas que las de los hombres en disponibilidad de jornada y salario, mientras los hombres tienen más disponibilidad geográfica y de horario.

En los centros de empleo de Cáceres también predomina la valoración de la disponibilidad total como media, con preponderancia de la alta sobre la baja. En los tipos bajos encontramos el mínimo en 1003710 y el máximo en 1019510; por sexo:

- Mujeres: el mínimo se encuentra en 1003710 y 1012110, el máximo en 1005010 y 1019510.
- Hombres: mínimo en 1003710 y 1010410, máximo en 1019510.

En los tipos altos, 1005010 y 1019510 presentan el mínimo porcentaje, 1010410 el máximo; por sexo:

- Mujeres: el mínimo se encuentra en 1003710, 1012110 y 1019510, el máximo en 1010410.
- Hombres: mínimo en 1005010, 1012110 y 1019510, máximo en 1019510.

Los centros 1006710, 1010410 y 1014810 presentan un porcentaje mayor de disponibilidades altas que de bajas, destaca la diferencia entre ambas en el segundo. Por sexo:

- Mujeres: 1006710, 110410 y 1012110. El centro 1014810 presenta el mismo porcentaje en ambos tipos.
- Hombres: 1003710, 1006710, 1010410 y 1014810.

La media más alta, tanto en hombres como en mujeres, corresponde al centro 1010410, la más baja, también para ambos sexos, a 1019510. Aunque las mujeres presentan, en general, mejor media que los hombres, en los centros 1005010, 1010410 y 1014810 ellos obtienen un valor superior. La mayor diferencia entre los 2 sexos se encuentra en 1012110, a favor de las mujeres, y la menor en 1005010, a favor de los hombres.

En cuanto a las otras 4 clases de disponibilidad:

- En todas consigue la media más alta el centro 1010410; la más baja: en geográfica 1005010, en el resto 1019510.
- En las valoraciones para mujeres:
  - Geográfica: más alta en 1010410 y más baja en 1005010.
  - Jornada: más alta en 1012110 y más baja en 1019510
  - Horario: más alta en 1003710 y más baja en 1019510.
  - Salario: más alta en 1006710 y más baja en 1019510.
- En las valoraciones para hombres:
  - Geográfica: más alta en 1010410 y más baja en 1019510.
  - Jornada: más alta en 1003710 y más baja en 1019510.
  - Horario: más alta en 1010410 y más baja en 1019510.
  - Salario: más alta en 1010410 y más baja en 1019510.
- Las valoraciones para mujeres presentan medias más altas que las de los hombres en disponibilidad de jornada, horario y salario, mientras los hombres tienen más disponibilidad geográfica.

Los datos obtenidos por localidades también indican que la mayor proporción de cuestionarios ha sido valorada con disponibilidad media, superando la alta a la baja. Hay que tener en cuenta que nos hemos fijado en las localidades que aportaron 10 o más cuestionarios a la investigación.

En Badajoz, los tipos bajos tienen su mayor porcentaje en la localidad 06028 y el menor en 06074; en los tipos altos, 06007 aporta la mayor proporción y 06158 la menor. Por sexo:

- Mujeres:
  - Tipos bajos: las localidades 06128 y 06158 aportan el mayor porcentaje, 06122 el menor.
  - Tipos altos: la localidad 06093 tiene el porcentaje mayor, 06158 el menor.
- Hombres:
  - Tipos bajos: 06074 aporta el mayor porcentaje, las localidades 06007, 06028, 06143 y 06158 presentan el menor.
  - Tipos altos: 06007 aporta el mayor porcentaje, las localidades 06093, 06128, 06143 y 06158 presentan el menor.

Las localidades que tienen una proporción mayor de cuestionarios valorados con tipos altos que con tipos bajos son: 06007, 06028, 06070, 06093, 06122 y 06143; por su parte, 06074 presenta el mismo porcentaje en ambos tipos. Por sexo:

- Mujeres: 06007, 06028, 06070, 06074, 06093, 06122 y 06143; las localidades 06095 y 06128 presentan el mismo porcentaje en ambos tipos.
- Hombres: 06007, 06015, 06028 y 06122; las localidades 06143 y 06158 presentan el mismo porcentaje en ambos tipos.

En cuanto a las medias, encontramos la más alta de la provincia de Badajoz en la localidad 06028 (se consideraría disponibilidad media alta) y la más baja en 06128 (considerada media baja). Por sexo, las mujeres obtienen mejores medias en casi todas las localidades, solamente 06007, 06015, 060528 y 06158 presentan valores más altos en hombres. Además, observamos:

- Mujeres: la media más alta se encuentra en 06122 (disponibilidad media alta) y la más baja en 06158 (disponibilidad baja).
- Hombres: la media más alta está en 06028 (media alta) y la más baja en 06093 (media baja).

La mayor diferencia entre sexos se encuentra en la localidad 06158, a favor de los hombres, y la menor en 06128, también a favor de ellos.

En cuanto a las 4 clases de disponibilidad que nos quedan por revisar en cada localidad, encontramos que 06122 presenta el valor más alto de la media en geográfica, jornada y horario, la de salario corresponde a 06028; la geográfica tiene el valor más bajo en 06015, las otras 3 clases en 06128. Por sexo:

- Geográfica:
  - Mujeres: el más alto en 06070 y el más bajo en 06158.
  - Hombres: el más alto en 06122 y el más bajo en 06143.
- Jornada:
  - Mujeres: el más alto en 06028 y el más bajo en 06158.
  - Hombres: el más alto en 06007 y el más bajo en 06093.
- Horario:
  - Mujeres: el más alto en 06143 y el más bajo en 06158.
  - Hombres: el más alto en 06143 y el más bajo en 06122.
- Salario:
  - Mujeres: el más alto en 06028 y el más bajo en 06158.
  - Hombres: el más alto en 06074 y el más bajo en 06143.

Las localidades de la provincia de Cáceres también tienen la mayor proporción de cuestionarios valorados en disponibilidad media, con prevalencia de la media alta sobre la baja. En tipos bajos de disponibilidad, la localidad 10203 presenta el mayor porcentaje y 10037 el menor; en tipos altos, 10067 y 10121, respectivamente. Por sexo:

- Mujeres: mayor porcentaje en 10148 y menor en 10037 y 10121.
- Hombres: el mayor en 10121 y el menor en 10037.

En tipos altos, la localidad con mayor porcentaje es 10067 y la que cuenta con el menor 10121. Por sexo:

- Mujeres: mayor porcentaje en 10067 y menor en 10037.
- Hombres: el mayor en 10067 y 10148, el menor en 10121 y 10127.

En las localidades 10037, 10067 y 10148 hay mayor proporción de tipos de disponibilidad altos que de bajos. Por sexo:

- Mujeres: 10067 y 10121 tienen más porcentaje en tipos altos que en bajos, 1127 y 10148 tienen el mismo en ambos.
- Hombres: 10037, 10067 y 10148 tienen mayor proporción de tipos altos.

En cuanto a las medias de las valoraciones:

- La más alta se encuentra en 10037, que se consideraría como disponibilidad media alta, y la más baja en 10203, disponibilidad media baja. Por sexo:
  - Mujeres: la media más alta está en 10121 (media alta) y la más baja en 10203 (media baja).
  - Hombres: la más alta en 10067 (media alta) y la más baja en 10121 (disponibilidad baja).
- En las localidades 10067, 10127 y 10148, las medias de las valoraciones para hombres son superiores a las de las mujeres. La mayor diferente entre sexos se encuentra en 10121, a favor de los hombres, y la menor en 10037, a favor de las mujeres.

Los datos correspondientes a las 4 clases de disponibilidad son:

- Los valores más altos de las medias en geográfica y salario son los de 10067; en jornada y horario, 10037.
- La localidad 10203 presenta el valor de la media más bajo en las 4 clases de disponibilidad, aunque en salario también lo encontramos en 10037.
- Por sexo:
  - Las medias más altas de las valoraciones para mujeres en disponibilidad geográfica, de jornada y salario son las de 10121; la de horario se encuentra en 10037. Los valores más bajos están en 10203 para la disponibilidad de jornada, horario y salario, en 10037 para la geográfica.
  - La localidad 10037 presenta las medias más altas en valoraciones para hombres de disponibilidad geográfica, de jornada y horario, aunque la de la primera también se encuentra en 10067, que es la que presenta la media mayor en disponibilidad de salario. El valor menor de las 4 clases se encuentra en 10121.

Como podemos comprobar, se observan diferencias en todas las variables estudiadas, así como en el análisis por sexo.

#### **4.3.2.6.3 LOCALIDAD DE BADAJOZ**

En este caso, también la mayoría de los cuestionarios están valorados con disponibilidad media, destacando la media alta sobre la baja.

La localidad aporta mayor porcentaje de valoraciones en tipos bajos que en altos, aunque con muy poca diferencia. Sin embargo, cuando sumamos los 3 tipos de disponibilidad más bajos encontramos menor proporción que en los 3 más altos. En esta localidad, los hombres tienen más disponibilidad, en conjunto, que las mujeres (mayor media); en disponibilidad de jornada y salario, sin embargo, son las valoraciones para ellas las que presentan medias más altas; la mayor diferencia entre sexos se encuentra en la disponibilidad geográfica (a favor de los hombres).

El análisis de los códigos postales que aportaron más de 10 cuestionarios a la investigación nos indica que 06008 es el que presenta mayor porcentaje de tipos de disponibilidad bajos, mientras 06006 presenta el menor. En los tipos altos, este último tiene la mayor proporción y 06009 la menor. Por sexo:

- Mujeres: el porcentaje mayor de tipos bajos en 06010, el menor en 06006, 06007 y 06011; de tipos altos, mayor porcentaje en 06011 y menor en 06009.
- Hombres: de tipos bajos, mayor porcentaje en 06003 y menor en 06006; de tipos altos, mayor en 06006 y menor en 06007, 06009 y 06011.

Los códigos postales que tienen más proporción de valoraciones en tipos altos que en bajos son 06006, 06010 y 06011; 06007 y 06008 presentan el mismo porcentaje en ambos tipos. Por sexo: las valoraciones para mujeres tienen más porcentaje de tipos altos que de bajos en 06006, 06007 y 06011; en el caso de las valoraciones para hombres: 06006, 06007, 06010 y 06011.

Los códigos 06003, 06009 y 06011 presentan medias más altas en las valoraciones para mujeres que en las de los hombres. La mayor diferencia entre sexos se encuentra en 06006, a favor de los hombres, la menor en 06009, a favor de las mujeres.

En lo que respecta a las otras 4 clases de disponibilidad:

- La geográfica tiene su valor de media más alto en 06011 y el más bajo en 06009; en las otras 3, el más alto corresponde a 06006 y el más bajo a 06003.
- Las valoraciones para mujeres tienen su media más alta en 06011 para la disponibilidad geográfica, de jornada y horario; para la de salario, en 06003. Las medias más bajas en disponibilidad geográfica y de horario corresponden al código 06007, la de jornada a 06010 y la de salario a 06003.
- En las valoraciones para hombres, las medias más altas en las 4 clases corresponden al código 06006; las más bajas en geográfica y jornada se encuentran en 06003, en la de horario, 06009, y en salario, 06007.

#### **4.3.2.6.4 DISPONIBILIDAD Y OCUPABILIDAD**

La relación entre disponibilidad y ocupabilidad se ha estudiado de acuerdo con las 2 valoraciones de esta última: por sexo y con los datos generales o, como la hemos llamado, valoración total.

En cuanto a esta relación, teniendo en cuenta la disponibilidad total, parece apreciarse una tendencia ascendente, de forma que, a mayor disponibilidad, mayor ocupabilidad, o viceversa. Por sexo, se aprecia claramente en las valoraciones para mujeres, pero en las de los hombres la curva es irregular: el valor más alto de ocupabilidad se encuentra en la disponibilidad baja, el valor menor está en la disponibilidad muy alta; en estas valoraciones se aprecia el efecto general de que la disponibilidad media baja presenta menor ocupabilidad que la disponibilidad baja.

La representación de la disponibilidad geográfica es similar para las 2 valoraciones (por sexo y total); la media de ocupabilidad en la disponibilidad muy alta es más pequeña que el resto, exceptuando la disponibilidad nula. Por sexo, en las valoraciones de disponibilidad para mujeres la mayor media depende del tipo de valoración de ocupabilidad: por sexo, se encuentra en la disponibilidad baja, la valoración total encuentra ese mayor valor en la disponibilidad alta; el menor valor de la media está en la disponibilidad nula, seguida de la media, para ambas valoraciones. En el caso de los hombres, la media mayor corresponde a la disponibilidad alta y la menor a la nula, seguida de la muy alta.

La disponibilidad de jornada encuentra su mayor media de ocupabilidad en la disponibilidad alta y la menor en la nula. Se aprecia que la ocupabilidad aumenta con la disponibilidad hasta llegar a muy alta, que presenta un valor más pequeño que la disponibilidad alta. Por sexo, en la representación de las valoraciones para mujeres se observa que a mayor ocupabilidad mayor disponibilidad, mientras la de las valoraciones para hombres es irregular. El valor más alto de toda la distribución corresponde a la disponibilidad muy alta de mujeres y el más bajo a la disponibilidad nula de estas, para las 2 valoraciones de la ocupabilidad. En las valoraciones para hombres, el valor más alto de la ocupabilidad se encuentra en la disponibilidad alta y el más bajo en la nula, seguida de la media; el valor para la disponibilidad muy alta es menor que el de la alta.

La disponibilidad de horario tiene el valor mayor de la ocupabilidad en la disponibilidad baja y el menor en la nula, se aprecia que desde la disponibilidad media aumenta la ocupabilidad. Por sexo, la representación de las valoraciones para mujeres siguen este patrón, encuentra la ocupabilidad más alta en la disponibilidad baja, seguida de la muy alta, y el menor en la nula, seguida de la media. En las valoraciones para hombres, la ocupabilidad mayor está en la disponibilidad alta, seguida de la baja, y la menor en la nula, seguida de la media.

La disponibilidad de salario tiene el mayor valor de ocupabilidad en el tipo de la media y la menor en la nula, seguida de la muy alta. Observamos que la ocupabilidad aumenta hasta la disponibilidad media y luego sigue una línea descendente. Por sexo, la representación de las valoraciones para mujeres nos presenta una tendencia ascendente hasta la disponibilidad muy alta, donde baja hasta quedar con el segundo valor menor de ocupabilidad tras la disponibilidad nula; en las valoraciones para hombres, la ocupabilidad va disminuyendo desde la disponibilidad baja hasta llegar a la muy alta, cuando sube un poco, quedando solo por encima de la disponibilidad alta. Así pues, los valores más altos y bajos de la ocupabilidad se encuentran en:

- Mujeres: más alto en disponibilidad alta, más bajo en disponibilidad nula, seguida de la muy alta.
- Hombres: mayor valor en disponibilidad baja, menor en nula, seguida de alta.

Hemos estudiado también la relación de la disponibilidad con los factores que valoramos en la ocupabilidad, para lo que tuvimos en cuenta las demandas reales, o sea, las que no tienen disponibilidad nula.

El análisis de la disponibilidad total nos proporciona los siguientes datos:

- Mayores valores de ocupabilidad:
  - Situación del mercado laboral: disponibilidad baja.
  - Experiencia profesional: disponibilidad media alta, seguida de la disponibilidad muy alta.
  - Formación: disponibilidad alta.
- Menores valores de ocupabilidad:
  - Situación del mercado laboral y experiencia profesional: disponibilidad alta.
  - Formación: disponibilidad media baja.

La tendencia en situación del mercado laboral es descendente, aunque la disponibilidad muy alta sube su valor en ocupabilidad hasta alcanzar la segunda mayor media. La experiencia profesional sigue una línea ascendente, aunque rota por la disponibilidad alta, que presenta la media mas baja. Por último, en general, la formación parece seguir una línea ascendente, excepto por las medias de la disponibilidad baja y media baja, donde disminuye un poco, y muy alta, que baja algo respecto de la alta.

Por sexo:

- Situación del mercado laboral:
  - Mujeres: mayor valor en disponibilidad muy alta, menor en alta.
  - Hombres: mayor valor en muy alta y menor en baja.
- Experiencia profesional:
  - Mujeres: mayor valor en muy alta y menor en baja.
  - Hombres: mayor valor en baja y menor en muy alta.



- Formación:
  - Mujeres: mayor valor en muy alta y menor en baja.
  - Hombres: mayor valor en alta y menor en muy alta.

Por lo que respecta a las otras 4 clases de disponibilidad, los valores más altos y bajos según cada factor de ocupabilidad se encuentran en:

- Geográfica: el valor más bajo de ocupabilidad para los 3 factores se encuentra en disponibilidad baja, mientras el valor más alto para cada uno está en:
  - Situación del mercado laboral: disponibilidad nula.
  - Experiencia profesional: disponibilidad muy alta.
  - Formación: disponibilidad nula.
- Jornada:
  - Situación del mercado laboral: menor valor en disponibilidad nula, mayor en alta.
  - Experiencia profesional: menor en disponibilidad baja, mayor en alta.
  - Formación: menor en disponibilidad nula, mayor en media.
- Horario:
  - Situación del mercado laboral: menor valor en disponibilidad media, mayor en nula.
  - Experiencia profesional: menor en disponibilidad media, mayor en nula.
  - Formación: menor en disponibilidad muy alta, mayor en media.
- Salario:
  - Situación del mercado laboral: menor valor en disponibilidad alta, mayor en nula.
  - Experiencia profesional: menor en disponibilidad nula, mayor en media.
  - Formación: menor en disponibilidad baja, mayor en nula.

Al desagregar estos datos por sexo, los valores se distribuyen de la siguiente manera:

- Disponibilidad geográfica:
  - Mujeres:
    - Situación del mercado laboral: menor valor en disponibilidad muy alta, mayor en nula.
    - Experiencia profesional: menor en disponibilidad alta, mayor en muy alta.
    - Formación: menor en disponibilidad baja, mayor en nula.
  - Hombres:
    - Situación del mercado laboral: menor valor en nula, mayor en baja.
    - Experiencia profesional: menor valor en muy alta, mayor en baja.
    - Formación: menor valor en baja, mayor en nula.
- Disponibilidad de jornada:

- Mujeres:
    - Situación del mercado laboral: menor valor en disponibilidad nula, mayor en alta.
    - Experiencia profesional: menor en disponibilidad baja, mayor en nula.
    - Formación: menor en disponibilidad nula, mayor en media.
  - Hombres: en los 3 factores el menor valor de la ocupabilidad se encuentra en la disponibilidad nula, el mayor en la media.
- Disponibilidad de horario:
- Mujeres:
    - Situación del mercado laboral: menor valor en disponibilidad media, mayor en nula.
    - Experiencia profesional: menor en disponibilidad alta, mayor en nula.
    - Formación: menor en disponibilidad alta, mayor en media.
  - Hombres:
    - Situación del mercado laboral: menor valor en nula, mayor en media.
    - Experiencia profesional: menor valor en nula, mayor en alta.
    - Formación: menor valor en media, mayor en alta.
- Disponibilidad de salario:
- Mujeres:
    - Situación del mercado laboral: menor valor en disponibilidad alta, mayor en nula.
    - Experiencia profesional: menor en disponibilidad alta, mayor en media.
    - Formación: menor en disponibilidad nula, mayor en media.
  - Hombres:
    - Situación del mercado laboral: menor valor en baja, mayor en alta.
    - Experiencia profesional: menor valor en baja, mayor en muy alta.
    - Formación: menor valor en alta, mayor en nula.

Por lo tanto, se han observado diferencias sustanciales para cada clase de disponibilidad según los factores de la ocupabilidad, y también cuando se desagregan los datos por sexo.

#### **4.3.2.7 CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA DISPONIBILIDAD PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Un grupo de personas inscritas en los SPE como demandantes realmente no buscan empleo, más hombres que mujeres. Este colectivo no debería tenerse en cuenta a la hora de diseñar PAE, pues no les van a interesar las medidas que se programen.

Sería necesario que el servicio de orientación profesional averiguase los motivos de esas inscripciones, aunque, en la práctica, la mayoría de las veces son las propias personas quienes indican porqué van al SPE para inscribirse; en algunos casos, economía sumergida, en otros, acceso a ayudas, unas pocas porque es lo que se supone que hay que hacer.

Menos del 5,00% de las personas encuestadas presentan disponibilidad plena, es decir, muy alta, tanto en mujeres como en hombres, lo que supone que algunas medidas deberían dirigirse específicamente a ellas, que las van a aceptar y, de esta forma, mejorarán su empleabilidad. Es decir, habría que programar medidas integrales para el colectivo de quienes están más disponibles.

Tanto en los tipos bajos de disponibilidad como en los altos, contamos con la quinta parte de demandantes de empleo.

Creemos que se ha demostrado la influencia de la disponibilidad en la empleabilidad, tal como se propuso en su formulación, ya que modera o potencia el valor de la ocupabilidad: si no se está disponible para buscar empleo, no se es empleable para el SPE; cuando la disponibilidad es escasa, por muy buen perfil que se ofrezca al mercado laboral el SPE no podrá mejorar la empleabilidad actuando solamente sobre la ocupabilidad; con disponibilidad alta, las medidas que se implementen conseguirán mejores resultados, aun tratándose solo de mejoras en la ocupabilidad.

La valoración de la disponibilidad de ninguna manera significa discriminar a quienes se inscriben con valores bajos de ella, más bien al contrario, se trata de ayudar a mejorar su disposición para la búsqueda de empleo a quienes lo buscan, aunque sea con menos intensidad.

Esto también implica que la disponibilidad debería valorarse, como la ocupabilidad, mensualmente, así como con cada medida realizada u oferta que se ofrezca a la persona que demanda empleo; el resultado obtenido tras cada aplicación u ofrecimiento nos proporcionará el dato más real que podemos conseguir.

Hay que tener en cuenta que, para los demandantes de empleo, el hecho de recibir una oferta implica acercarse al objetivo que se planteó cuando realizó la inscripción en el SPE, y supone el examen más importante e influyente para la valoración de la disponibilidad. Por eso, es tan importante la intervención a priori y posteriori del servicio de orientación profesional: antes porque los demandantes deberían contar con itinerarios personalizados, después porque se evalúa la efectividad de los mismos y la situación real de la persona respecto a la búsqueda de empleo.

El estudio de las otras clases de disponibilidad también nos ha aportado datos relevantes para tener en cuenta a la hora de diseñar medidas acogidas a PAE. La disponibilidad geográfica es la que muestra valores más bajos, convirtiéndose en un

problema importante para las personas inscritas en el SEXPE, sobre todo las mujeres. Estas obtienen mejores resultados que los hombres en la disponibilidad total, así como en la de jornada y salario, mientras ellos las superan en geográfica y de horario. Por tanto, realmente las mujeres demandantes de empleo no imponen grandes restricciones en materia de conciliación (ponen menos impedimentos en jornada), pero siempre que el puesto que se ofrezca radique en su localidad o zonas muy cercanas.

En todo caso, hemos detectado un porcentaje que consideramos demasiado alto de demandas que, en las 4 clases de disponibilidad, presentan muchas limitaciones a la hora de buscar empleo. Por ello, entendemos necesario que el servicio de orientación profesional cuente con un procedimiento normalizado destinado a actuar en estas materias, con el fin de, en primer lugar, detectar las causas que llevan a la existencia de este colectivo, y, en segundo lugar, colaborar en el diseño de medidas para solucionar o, al menos, aminorar los problemas que crean esta baja disponibilidad. Las causas pueden ser distintas, pero, entre ellas, quizá tengan mucha relevancia aspectos personales y culturales muy concretos, que requerirán actuaciones coordinadas de varias instituciones en materia económica, laboral y social.

Al estudiar cómo afecta la variable edad, observamos que la disponibilidad, en términos generales, disminuye cuando aumenta aquella. Sin embargo, por sexo, el mayor porcentaje de cuestionarios valorados como no disponible está en el tramo 25-29, para las mujeres, y en el 30-44, para los hombres; curiosamente, a partir de los 45 años baja el porcentaje de no disponibles.

En la valoración general, la mayor disponibilidad se encuentra en las personas hasta los 29 años, la menor en las que tienen de 45 a 54. Así pues, las medidas de mejora de la disponibilidad que pudieran diseñarse habrían de dirigirse, principalmente, a las personas mayores de 45 años, con el estudio previo y minucioso que es necesario realizar.

Aunque las mujeres presentaron más disponibilidad que los hombres, en los tramos 25-29 y mayores de 55 estos tienen más, lo que implica que la programación de PAE debería ajustar sus medidas por sexo respecto a las mujeres de esos 2 grupos y los hombres del resto de tramos.

La influencia del nivel de estudios también es importante en la disponibilidad: en general, a menor nivel de estudios, menor disponibilidad, aunque hemos detectado ciertas especificidades.

Los estudios universitarios no parecen conllevar mayor disponibilidad en todos los niveles: los más antiguos (diplomatura y licenciatura) nos ofrecen peores datos, algunos igualando la baja disponibilidad con estudios inferiores a obligatorios. Sin embargo, la formación profesional sí parece suponer una disponibilidad alta. No obstante, se detecta que serían necesarias medidas para romper el círculo vicioso que

supone tener alguno de los niveles de estudios inferiores a obligatorios y mostrar menor disponibilidad, lo que provoca no pensar en mejorar el nivel de estudios; digamos que, por lo que parece extraerse de los resultados obtenidos, para el acceso al mercado laboral la disponibilidad es un problema cuando lo es el nivel de estudios.

En teoría, el menor nivel de estudios debería corresponderse con una disponibilidad más alta para aceptar ofertas de empleo, puesto que ya supone graves problemas para la inserción laboral derivados de la ocupabilidad. Sin embargo, como hemos comprobado, el comportamiento detectado en los cuestionarios es justo el contrario. Esto supone, como decimos, que deben ajustarse las medidas para mejorar la disponibilidad, ya que el aumento de la ocupabilidad derivaría, en primer lugar, de la finalización de los estudios.

Por sexo, parece que los hombres tienen más disponibilidad para la búsqueda de empleo que las mujeres en el caso de los estudios obligatorios, la formación profesional superior y los estudios universitarios. En el resto de los niveles, las mujeres tienen mayor disponibilidad.

La disponibilidad geográfica aumenta con el nivel de estudios; la de jornada es mayor en formación profesional y obligatorios; la de horario también en formación profesional, y, además, en grado universitario; la de salario parece presentar una tendencia a aumentar cuando disminuye el nivel de estudios, hasta los obligatorios.

No obstante, esperábamos que estar en posesión de estudios superiores implicara una disponibilidad geográfica mayor. El hecho de que el porcentaje más alto se quede en el 61,60% del máximo posible (grado universitario) es un dato a tener muy en cuenta a la hora de estudiar las demandas de empleo, con el fin de detectar qué medidas serían necesarias para mejorar su empleabilidad.

Así pues, como ya se está intentando desde hace tiempo, son necesarias medidas para promover la finalización con éxito de los estudios obligatorios y, tras estos, algún otro que ofrezca cualificación, tanto a través de la formación profesional reglada como de la no reglada. Por eso, es necesario que la oferta formativa se ajuste a las necesidades del mercado laboral, pero también que tenga en cuenta las características de los demandantes de empleo.

En cuanto a las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, se ha detectado que cobrar prestaciones por desempleo y encontrarse sin trabajo afecta negativamente a la disponibilidad, tanto la total como las otras 4 clases. En el cómputo global, la situación como persona no parada de larga duración es la que conlleva menor disponibilidad, lo que también sucede en la disponibilidad geográfica; por su parte, en la de jornada, horario y salario ser persona parada de larga duración supone presentar mejor disponibilidad para la búsqueda de empleo. Resaltamos que la disponibilidad geográfica es mayor en quienes se inscriben pero están

trabajando, lo que supone que esta clase de disponibilidad es importante dentro de la valoración de la empleabilidad que se haga definitivamente, en el servicio de orientación profesional, a las personas desempleadas; en este caso, además, esas medidas deberían coordinarse con las de ocupabilidad que fueran necesarias.

La diferencia entre la influencia de la variable paro de larga duración en la disponibilidad total y la geográfica respecto a la de jornada, horario y salario, debe venir dada por los motivos expresados para la búsqueda de empleo: personales, económicos, ambos. Esto significa que el servicio de orientación profesional debería centrarse en ellos para averiguar su influencia y de dónde derivan las circunstancias en que se encuentran las personas, a la hora de inscribirse y demandar empleo en el SPE.

El estudio que hemos realizado por provincias nos revela que, tanto en Badajoz como en Cáceres, las mujeres tienen más disponibilidad para la búsqueda de empleo que los hombres, y las de Cáceres más que las de Badajoz; la diferencia más grande en la disponibilidad de cada sexo también se encuentra en Cáceres. Esto quiere decir que las medidas para mejorar la disponibilidad, aunque similares, deberían ser más intensivas en Badajoz.

En disponibilidad geográfica, las 2 provincias se quedan en disponibilidad baja, pero Badajoz presenta peores resultados, por lo que es necesario hacer un estudio completo para encontrar las causas y poder diseñar medidas concretas que faciliten la movilidad territorial en el acceso al mercado laboral.

En cuanto a la disponibilidad de jornada, horario y salario, los resultados son similares y también susceptibles de ser mejorados. En definitiva, se trata de estudiar cómo aumentar la disponibilidad en todas sus dimensiones, con el fin de ampliar las opciones de inserción laboral de las personas que demandan empleo a través del SPE.

En el análisis de los resultados obtenidos para centros de empleo se detectan también diferencias, tanto entre ellos como por sexo. Esto significa que es necesario tener en cuenta este ámbito para, en primer lugar, hacer un estudio en profundidad y diseñar medidas para mejorar la disponibilidad (algunas podrían ser innovadoras), y, en segundo lugar, establecer unos objetivos concretos y alcanzables para poder realizar una evaluación coherente con ellos.

Los datos correspondientes a las localidades también nos aportan información que debería tenerse en cuenta para establecer objetivos en materia de PAE, con el fin de mejorar la disponibilidad. Teniendo en cuenta que la mayoría de los centros de empleo tiene un ámbito con varias localidades, ambos tipos de objetivos deberían conectarse, distinguiendo las diferencias que se observan entre sexos en cada localidad. A ello habría que unir los recursos disponibles, los factores económicos y las características del mercado laboral de la zona, con lo que obtendríamos una imagen muy cercana a la realidad que enfrentan las personas que buscan empleo.

En el caso concreto de Badajoz, el análisis nos ha llevado a comprobar datos por código postal, lo que también se ha mostrado interesante desde el punto de vista de la disponibilidad, pues se aprecian diferencias entre ellos y por sexo. De la misma manera que hemos comentado para las localidades, estos resultados también deberían unirse a los de los centros de empleo de Badajoz, tanto para hacer un estudio específico como para establecer objetivos concretos y alcanzables, que también permitan mejorar la evaluación, tanto *ex ante* como *ex post*.

La relación de la disponibilidad con la ocupabilidad nos ha aportado unos resultados que creemos son muy interesantes para el estudio de medidas acogidas a PAE, pues parece que cuando se mejore una de ellas mejorará también la otra. En general, se podría decir que a mayor ocupabilidad hay más disponibilidad, o, al contrario, cuanta más disponibilidad se tiene más ocupabilidad se consigue. No obstante, hemos observado diferencias entre los sexos y por clase de disponibilidad.

Las valoraciones para mujeres parecen seguir el patrón indicado como general, pero, en el caso de las de los hombres, el comportamiento es irregular, lo que significa que las medidas para unas y otros deberían ser distintas. En disponibilidad geográfica, se aprecian diferencias entre las valoraciones de ocupabilidad por sexo en mujeres, donde la mayor ocupabilidad está en la disponibilidad baja; lo que significa que, dentro de este colectivo, una mejor ocupabilidad conlleva más restricciones para la movilidad geográfica, seguramente porque se producen transiciones en el mercado laboral constantemente. En cuanto al horario, la mejor ocupabilidad se encuentra en quienes no tienen disponibilidad, es decir, solo aceptarían ofertas de empleo cuando se pudiera elegir el que más le interesa al demandante de empleo. Todo ello requeriría un estudio en mayor profundidad, el diseño de medidas para mejorar la disponibilidad y la ocupabilidad, así como la adopción de otras que, seguramente, serían más de control y seguimiento y quizá correspondiera su puesta en marcha al SEPE en muchos casos.

Al observar los datos de los factores que componen la ocupabilidad con respecto a la disponibilidad, vemos que las personas menos disponibles para la búsqueda de empleo son las que mejor adaptan sus demandas al mercado laboral, ya que se aprecia una tendencia descendente (a más disponibilidad, menos puntuación en dicho factor). Este dato nos plantea cuestiones sobre cómo se comporta el mercado laboral extremeño, cómo adaptan las demandas de empleo las personas inscritas en el SEXPE y si no estará este organismo “adaptando” su labor a lo que las PAE exigen en vez de al contrario, adaptar las PAE a las necesidades “reales” del mercado laboral.

En la experiencia profesional hemos observado que la tendencia es ascendente, a más disponibilidad, más puntuación, lo que nos indica que, en muchos casos, quizá son necesarias medidas de mejora de la disponibilidad antes que de la ocupabilidad, porque hay personas inscritas que no mejoran esta última simplemente porque no tienen interés en buscar empleo. La formación parece comportarse de la misma manera,

aunque con algún matiz que también debería abordarse en el estudio específico que se hiciera con el fin de mejorar la oferta formativa, añadiéndolo a los recursos del ámbito geográfico, tanto de la formación reglada como de la no reglada, las necesidades del mercado laboral, no solo en el ámbito concreto, sino ampliándolo al europeo, etc.

Los datos por sexo, tanto en experiencia profesional como en formación, nos indican que el comportamiento es inverso, lo que añade una característica más a tener en cuenta para el estudio, diseño e implantación de PAE.

El análisis de las 4 clases de disponibilidad restantes nos ha ofrecido resultados también muy interesantes. En situación del mercado laboral, la máxima puntuación se obtiene en las demandas que no tienen disponibilidad geográfica y ponen las máximas restricciones en horario y salario, mientras en jornada corresponde a la disponibilidad alta. Por tanto, las demandas más ajustadas al mercado laboral ponen muchas restricciones en el ámbito geográfico, a la hora de exigir un salario y de acordar el horario. Puede que en este ámbito influya demasiado el diseño actual de PAE y se produzca una dependencia bastante fuerte del mercado laboral respecto al empleo público.

El estudio de las puntuaciones en experiencia profesional nos proporciona resultados que consideramos más esperados en disponibilidad geográfica y de jornada: los tipos más altos de disponibilidad consiguen más experiencia; sin embargo, en cuanto al horario, la mayor puntuación se encuentra en la disponibilidad nula, o sea, quienes más experiencia aportan a su demanda pretenden elegir el horario cuando se les ofrece un puesto de trabajo; en salario, esa mayor puntuación se encuentra en el tipo de disponibilidad media.

El factor formación presenta los valores más altos en quienes no tienen disponibilidad geográfica y ponen las máximas restricciones en salario, mientras en jornada y horario el valor máximo se encuentra en disponibilidad media. Por tanto, a mayor formación, parece que más restricciones se ponen en la búsqueda de empleo, lo que habría de incorporarse al estudio de medidas para la oferta formativa.

Teniendo en cuenta este comportamiento de los 3 factores respecto a la disponibilidad, serían necesarias medidas concretas en todos ellos. No obstante, habría que elegir si dirigirlos a la disponibilidad, a la ocupabilidad o, innovando, diseñar algunas que pretendan mejorar ambas.

Por sexo también apreciamos diferencias: las mujeres siguen el mismo patrón que hemos visto en el análisis general, excepto en experiencia profesional; los hombres difieren en los 3 factores. Por tanto, las medidas generales no serían útiles para estos, que quizá no las necesitaran todas, pues aparecen en más ocasiones valoraciones mayores para la disponibilidad alta y la muy alta que en el caso de las mujeres.



### 4.3.3 EMPLEABILIDAD

Consideramos la empleabilidad como el “conjunto de aptitudes y actitudes que permiten conseguir empleo a una persona que lo busca activamente”; la fórmula propuesta para realizar una valoración previa, es decir, antes de la intervención del servicio de orientación profesional, es:  $E=O*D$ ; donde  $E$  es la empleabilidad,  $O$  la ocupabilidad y  $D$  la disponibilidad (Román & Centella, 2016, pág. 57). Ya hemos valorado la ocupabilidad y la disponibilidad, por lo que estamos en condiciones de aplicar esa expresión.

La distribución del estudio será: en primer lugar, aplicaremos la valoración por sexo, es decir, aquella en la que utilizamos exclusivamente los datos de la ocupabilidad con el colectivo de mujeres o de hombres; en segundo lugar, realizaremos la valoración con los datos generales, es decir, con los datos de la ocupabilidad para ambos sexos; por último, haremos un análisis global de los resultados obtenidos y expondremos las conclusiones extraídas de la valoración de la empleabilidad.

Utilizaremos las mismas variables que en los epígrafes anteriores: edad, nivel de estudios, paro de larga duración, percepción de prestaciones, situación laboral y territoriales, dentro de las que distinguiremos: provincia, centro de empleo, localidad y código postal.

#### 4.3.3.1 VALORACIONES CON LOS DATOS POR SEXO: MUJERES

##### 4.3.3.1.1 EDAD

La empleabilidad es 0,00 en el 14,72% de los casos, destacando el tramo de edad 45-54, que aporta casi la quinta parte de los cuestionarios, seguido por el de 25 a 29 años. Las menores de 25 tienen la proporción más pequeña.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
EDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
<25	10,27	49,73	11,35	14,59	7,57	5,95	0,54	100,00
25-29	18,48	27,17	19,57	16,30	9,78	8,70	0,00	100,00
30-44	15,17	40,00	17,24	13,10	7,59	5,52	1,38	100,00
45-54	19,44	50,00	12,50	11,11	5,56	1,39	0,00	100,00
>55	17,24	44,83	20,69	13,79	3,45	0,00	0,00	100,00
Totales	14,72	42,83	15,11	13,96	7,46	5,35	0,57	100,00

Tabla 114: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres según la edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

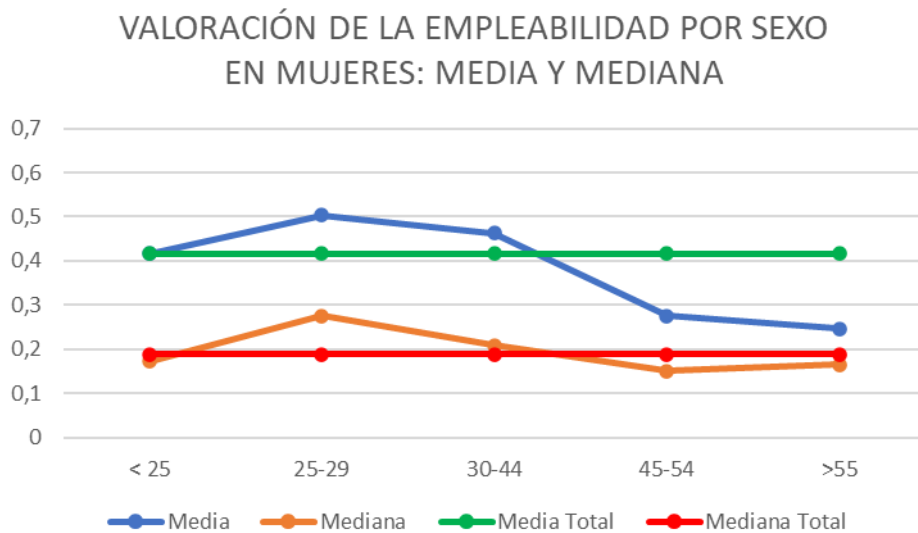
En valoraciones superiores a 2,50 solamente encontramos cuestionarios de las menores de 25 y del tramo 30-44; en conjunto, estas valoraciones representan el 0,57% del total de cuestionarios.

Las mujeres de 45 a 54 años obtienen el porcentaje más alto de cuestionarios valorados hasta 0,25 con casi 7 de cada 10; las mayores de 55 lo consiguen en puntuaciones hasta 0,50 con más de 8 de cada 10. Estas se quedan a 3 puntos y medio porcentuales del total de cuestionarios valorados con menos de 1,00. En puntuaciones por encima, las mujeres de 25 a 29 años son las que más proporción aportan, con el 18,48%. Sin embargo, este colectivo presenta los menores porcentajes en el resto de los tramos de puntuación agrupados.

Las medias de cada tramo forman una curva con tendencia descendente (*Gráfico 189*), aunque la del colectivo de menores de 25 años es menor que la del tramo 25-29: 0,4169 frente a 0,5032. Ambos, junto con el de 30-44 (0,4633), superan la media total de mujeres (0,4162). Los 2 colectivos a partir de 45 años quedan por debajo, a bastante distancia: 0,2764 y 0,2474 respectivamente.

Por tanto, hemos detectado que las mujeres de 25 a 29 años son las que presentan un mayor valor de la empleabilidad en el colectivo, mientras las mayores de 45 son poco empleables.

En cuanto a la mediana, los 2 tramos de 25 a 44 años la sitúan a la derecha de la total para mujeres (0,1887): 0,2762 y 0,2091 respectivamente. El resto tienen su mediana a la izquierda: las de menores de 25 años y mayores de 55 se sitúan cerca (0,1730 y 0,1650 respectivamente), mientras la de 45-54 está un poco más lejos (0,1513).



*Gráfico 189: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).*

### 4.3.3.1.2 NIVEL DE ESTUDIOS

La valoración 0,00 nos presenta cuestionarios en todos los niveles de estudios, destacando los de licenciatura, con la tercera parte de los suyos; sin embargo, los estudios de formación profesional son los que menos proporción tienen (*Tabla 115*). En valoraciones superiores a 2,50 solamente encontramos cuestionarios de FP/II/Grado Superior, grado universitario y máster, siendo este último el que mayor proporción aporta.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
EDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
< Primarios	23,33	63,33	13,33	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Primarios	24,14	68,96	6,90	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
> Primarios s/t	19,64	60,71	10,72	8,93	0,00	0,00	0,00	100,00
EGB/ESO	12,50	52,08	24,31	9,72	1,39	0,00	0,00	100,00
Bachiller	8,51	72,34	17,02	2,13	0,00	0,00	0,00	100,00
FPI/Gº Medio	7,41	14,81	14,81	37,04	14,81	11,12	0,00	100,00
FP/II/Gº Sup.	8,33	8,33	11,67	33,33	23,33	13,34	1,67	100,00
Diplomado Un.	23,53	29,41	5,88	0,00	29,41	11,77	0,00	100,00
Licenciado Un.	33,33	33,33	0,00	11,11	11,11	11,11	0,00	100,00
Graduado Un.	15,25	35,59	11,87	16,95	6,78	11,87	1,69	100,00
Máster Un.	27,78	0,00	5,56	11,11	27,78	22,22	5,56	100,00
Totales	14,72	42,83	15,11	13,96	7,46	5,35	0,57	100,00

Tabla 115: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

En valoraciones hasta 0,25 destaca el 93,10% de los cuestionarios correspondientes a personas con estudios primarios; hasta 0,50 encontramos todos los cuestionarios de este nivel y los inferiores a él. Por tanto, en las valoraciones hasta 1,00 se incluyen estos 2 niveles y se suman los superiores a primarios sin titulación y bachiller, los 4 niveles con el 100,00% de sus cuestionarios. O sea, todos los cuestionarios de niveles inferiores a estudios obligatorios no sobrepasan la valoración 1,00. El mayor porcentaje en valoraciones superiores a 1,00 corresponde al nivel de máster, con un 55,56%.

El nivel FP/II/Grado Superior es el que menor proporción de cuestionarios aporta a las valoraciones hasta 0,25 y 0,50: 16,67% y 28,33% respectivamente; en puntuaciones hasta 1,00 el máster presenta el porcentaje más bajo: 44,44%.

Al agrupar los niveles de estudios según los principales (*Gráfico 190*), observamos que los inferiores a obligatorios van disminuyendo su proporción cuando aumentamos la puntuación en empleabilidad, hasta desaparecer a partir de 1,00; los 2 tramos de valoración hasta 0,25 tienen prácticamente el mismo porcentaje: 32,47% y 32,59% de los cuestionarios valorados con 0,00 y hasta 0,25 respectivamente.

El nivel de estudios obligatorios tiene más participación en el tramo >0,25-0,50 con un 44,30%, y ninguna a partir de 1,50. El bachillerato tiene más porcentaje en la

valoración desde más de 0,00 hasta 0,25 con el 15,18%, y muy poca en el tramo >0,50-1,00 con 1,37%; a partir de aquí desaparece de las puntuaciones. La formación profesional obtiene el mayor porcentaje en el tramo a partir de 1,00 hasta 1,50 con el 56,41%; su participación más pequeña se encuentra en el tramo >0,00-0,25 con un 5,80%.

### VALORACIONES DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN MUJERES, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (%)

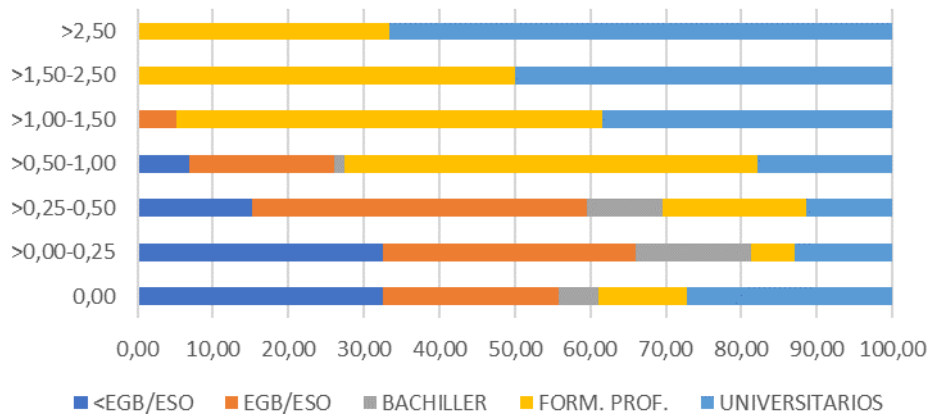


Gráfico 190: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres según nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).

En el caso de los estudios universitarios, observamos que desde la puntuación 0,00 hasta 0,50 su participación va descendiendo, y, a partir de aquí, aumenta hasta alcanzar la mayor proporción en las valoraciones por encima de 2,50 con las dos terceras partes. No obstante, hay que resaltar su participación en las valoraciones 0,00 con más de la cuarta parte.

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: MEDIA Y MEDIANA

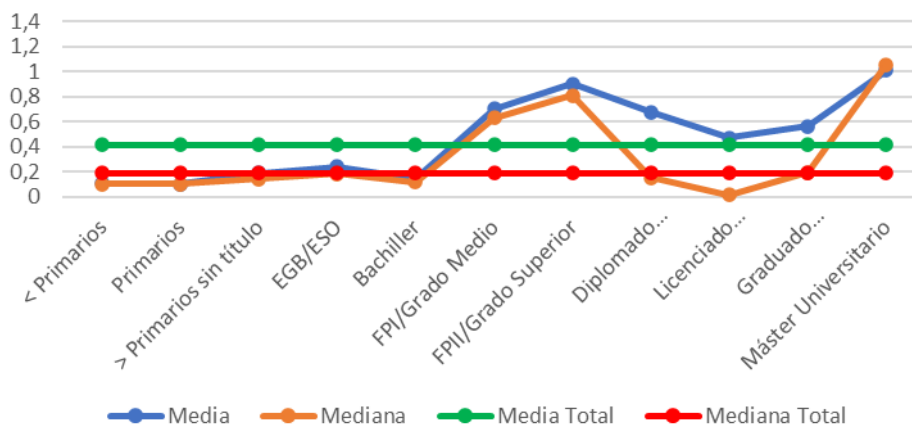


Gráfico 191: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).

Cuando analizamos las medias (*Gráfico 191*), observamos que, a partir de FPI/Grado Medio, todos los niveles tienen valores superiores a la media general para mujeres (0,4162), mientras el resto queda por debajo. Los valores más altos se encuentran en máster (1,0074), FPII/Grado Superior (0,9021) y FPI/Grado Medio (0,7032). Los 3 niveles de estudios inferiores a los obligatorios y el de bachiller tienen medias inferiores a EGB/ESO.

En cuanto a las medianas, los 2 niveles de formación profesional, el de grado universitario y el de máster sitúan las suyas a la derecha de la general para mujeres (0,1887), el resto las queda a la izquierda.

#### 4.3.3.1.3 OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

Las alternativas que mayor proporción de cuestionarios presentan con valoración 0,00 son: no paro de larga duración, percepción de prestaciones y desempleo, aunque esta última con un porcentaje muy parecido a la otra alternativa (*Tabla 116*).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
VARIABLE	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
Paro de larga duración	7,69	56,92	21,54	4,62	3,08	6,15	0,00	100,00
No paro de larga duración	15,72	40,83	14,19	15,28	8,08	5,24	0,66	100,00
Percibe prestaciones	27,59	24,71	16,67	16,09	8,05	6,32	0,57	100,00
No percibe prestaciones	8,31	51,86	14,33	12,90	7,16	4,87	0,57	100,00
Desempleo	14,80	42,80	15,00	14,00	7,60	5,20	0,60	100,00
Trabajo	13,04	43,48	17,39	13,04	4,35	8,70	0,00	100,00
Totales	16,37	46,19	13,68	12,44	5,72	5,15	0,45	100,00

*Tabla 116: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

Las diferencias entre estas alternativas son: a favor de no paro de larga duración, 8,03 puntos porcentuales; a favor de las perceptoras 19,28 puntos porcentuales; a favor de desempleadas 1,76 puntos porcentuales.

En valoraciones superiores a 2,50 los porcentajes más altos corresponden a las mujeres no paradas de larga duración (0,66 puntos porcentuales de diferencia) y las desempleadas (0,60 puntos porcentuales de diferencia), en el caso de percepción de prestaciones, ambas alternativas aportan la misma proporción; las paradas de larga duración y las que están trabajando no cuentan con ningún cuestionario en estas puntuaciones.

En valoraciones hasta 0,25:

- Los mayores porcentajes corresponden a paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas: 64,62%, 60,17% y 57,60% respectivamente.

- Las diferencias son de más de 8 puntos porcentuales en paro de larga duración, menos de 8 en percepción de prestaciones y solo de 1,08 en situación laboral.

En valoraciones hasta 0,50:

- Los mayores porcentajes corresponden a paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas: 86,15%, 74,50% y 73,91% respectivamente.
- Las diferencias son de más de 15 puntos porcentuales en paro de larga duración, algo más de 5 en percepción de prestaciones y solo de 1,31 en situación laboral.

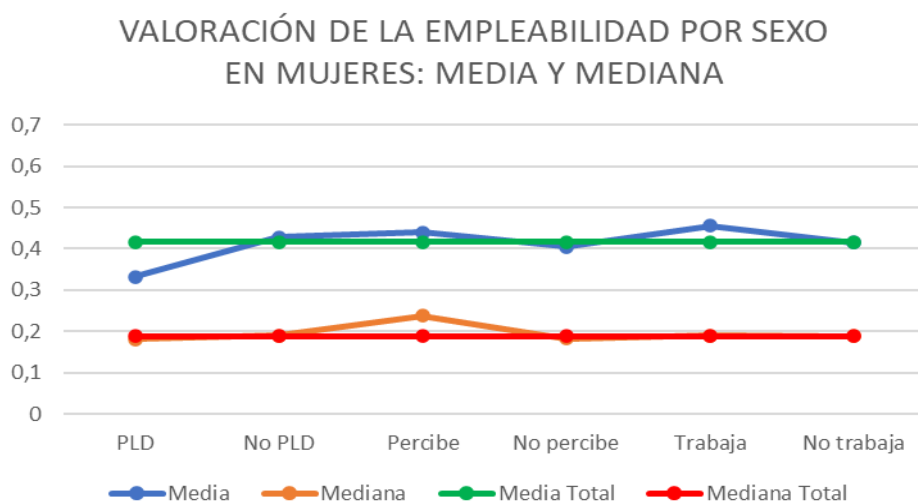
En valoraciones hasta 1,00:

- Los mayores porcentajes corresponden a paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas: 90,77%, 87,39% y 86,96% respectivamente.
- Las diferencias son de más de 4 puntos porcentuales en paro de larga duración, algo más de 2 en percepción de prestaciones y solo de 0,36 en situación laboral.

En valoraciones superiores a 1,00:

- Los mayores porcentajes corresponden a no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas: 13,97%, 14,94% y 13,40% respectivamente.
- Las diferencias son de casi 5 puntos porcentuales en paro de larga duración, algo más de 2 en percepción de prestaciones y solo de 0,36 en situación laboral.

Cuando observamos las medias (*Gráfico 192*), comprobamos que las mujeres no paradas de larga duración (0,4281), perceptoras (0,4402) y ocupadas (0,4562) superan la general para mujeres (0,4162); las más empleables serían las que están inscritas y trabajando, las paradas de larga duración son las que menos valor de empleabilidad presentan (0,3321), seguidas de las no perceptoras (0,4042) y las desempleadas (0,4144).



*Gráfico 192: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).*

En cuanto a las medianas, se sitúan a la izquierda de la total para mujeres (0,1887) las de paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas, aunque estas últimas presentan casi el mismo valor; el resto coloca su mediana a la derecha.

#### 4.3.3.1.4 VARIABLES TERRITORIALES

##### 4.3.3.1.4.1 Centro de empleo

##### 4.3.3.1.4.1.1 Provincia de Badajoz

Algunos centros de empleo presentan porcentajes de valoraciones 0,00 bastante altos, destacando la tercera parte de los cuestionarios recogidos en 0601410 (Azuaga) o la quinta parte de 0601510 (Badajoz Urbana I); sin embargo, 0602810 (Campanario) no cuenta con ningún cuestionario así valorado (*Tabla 117*).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
0601410	33,33	33,33	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	100,00
0601510	7,69	38,46	20,51	20,51	7,69	5,13	0,00	100,00
0601515	20,00	12,00	24,00	20,00	16,00	8,00	0,00	100,00
0601520	15,75	39,73	17,12	13,70	8,90	4,79	0,00	100,00
0601610	4,76	52,38	19,05	9,52	9,52	0,00	4,76	100,00
0602810	0,00	50,00	12,50	12,50	12,50	12,50	0,00	100,00
0607010	12,50	50,00	6,25	21,88	0,00	6,25	3,13	100,00
0607410	16,13	51,61	12,90	9,68	0,00	9,68	0,00	100,00
0609510	16,33	38,78	18,37	14,29	6,12	6,12	0,00	100,00
0615810	11,11	27,78	16,67	16,67	16,67	11,11	0,00	100,00
Totales	14,29	39,68	16,40	15,61	7,67	5,82	0,53	100,00

*Tabla 117: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).*

Con puntuaciones superiores a 2,50 solamente encontramos cuestionarios en 0601610 (Barcarrota) y 0607010 (Jerez de los Caballeros).

Más de la mitad de los cuestionarios presentados por mujeres en la provincia de Badajoz no superan 0,25 y algo más de 7 de cada 10 no pasan de 0,50. El 85,98% no obtienen más de 1,00. La mayor proporción de valoraciones hasta 0,25 corresponde al centro 0607410 (Llerena), con un 67,74%, la menor a 0601515 (Badajoz Comarcal), con el 32,00%; en valoraciones hasta 0,50 también encontramos la proporción más grande en 0607410, con el 80,65%, pero la menor está en 0615810 (Zafra), con el 55,56%.

El centro 0601410 tiene todos sus cuestionarios valorados hasta 1,00 y 0615810 aporta el 72,22% como proporción más pequeña. Si nos fijamos en las valoraciones que superan 1,00 el porcentaje más alto corresponde a 0615810 y el más bajo a 0601410, pues no aporta ningún cuestionario.

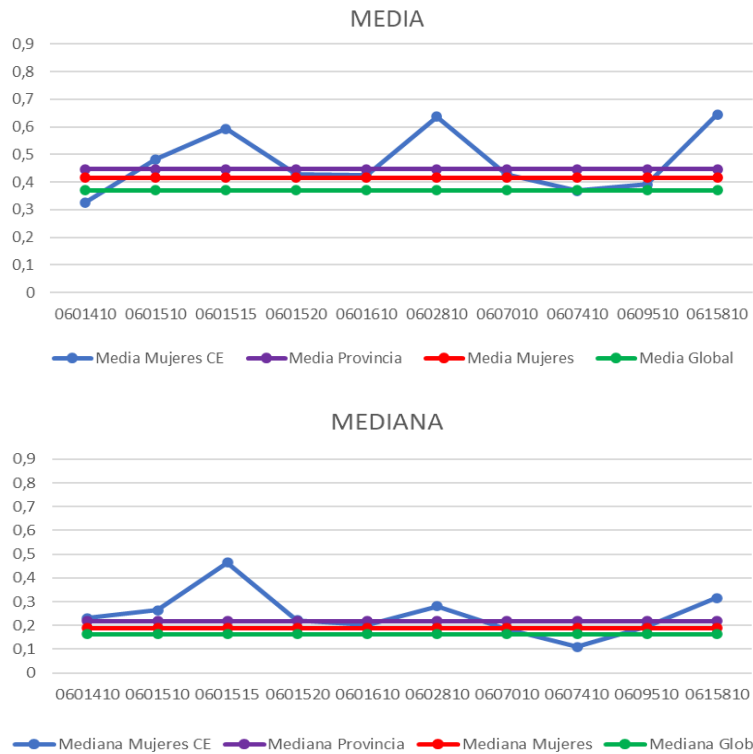
Cuando observamos las medias (*Tabla 118*), podemos comprobar que el mayor valor se encuentra en 0615810, el menor en 0601410.

PROVINCIA DE BADAJOZ		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
0601410	0,3259	0,2315
0601510	0,4822	0,2640
0601515	0,5934	0,4643
0601520	0,4285	0,2210
0601610	0,4258	0,2013
0602810	0,6363	0,2801
0607010	0,4282	0,1830
0607410	0,3682	0,1091
0609510	0,3908	0,1968
0615810	0,6456	0,3154

*Tabla 118: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia).*

Al comparar estas medias con la provincial de mujeres (0,4472), la general de mujeres en la valoración por sexo (0,4162) y con la global de esta valoración (0,3696), podemos ver que las correspondientes a los centros 0601510 (Badajoz Urbana I), 0601515, 0602810 y 0615810 presentan valores superiores a todas ellas (*Gráfico 193*).

VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: BADAJOZ



*Gráfico 193: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz, comparadas con la media y mediana provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*



El resto de los centros de empleo tienen medias inferiores a la provincial de mujeres, aunque las de 0601520 (Badajoz Urbana II), 0601610 y 0607010 superan la general de mujeres en la valoración de la empleabilidad por sexo.

La media de 0609510 (Olivenza) queda por encima de la global para la valoración por sexo; 0601410 y 0607410 presentan medias inferiores a todas con las que comparamos.

En cuanto a las medianas, la de 0607410 es la única que queda a la izquierda de todas aquellas con las que comparamos: la provincial (0,2183), la general de mujeres en la valoración por sexo (0,1887) y la global de esta valoración (0,1624). La de 06070 se sitúa a la derecha de esta última, la de 0601610 y 0609510 supera el valor de la general de mujeres, el resto de los centros presentan medianas que están a la derecha de la provincial.

#### 4.3.3.1.4.1.2 Provincia de Cáceres

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
1003710	25,00	25,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
1005010	20,00	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
1006710	8,70	56,52	13,04	8,70	8,70	4,35	0,00	100,00
1010410	6,25	56,25	6,25	6,25	12,50	12,50	0,00	100,00
1012110	0,00	55,56	33,33	0,00	0,00	0,00	11,11	100,00
1014810	15,15	60,61	3,03	9,09	6,06	6,06	0,00	100,00
1019510	40,00	40,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	100,00
1020310	22,00	40,00	14,00	16,00	6,00	2,00	0,00	100,00
Totales	15,86	51,03	11,72	9,66	6,90	4,14	0,69	100,00

Tabla 119: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).

Las valoraciones 0,00 tienen su mayor aportación en el centro 1019510 (Trujillo), con 4 de cada 10 cuestionarios, seguido por 1003710 (Cáceres Urbana) que aporta la cuarta parte de los suyos; la menor proporción corresponde a 1012110 (Miajadas), que no tiene ninguno (Tabla 119).

El único centro que aporta cuestionarios a valoraciones superiores a 2,50 es 1012110, con más de 1 de cada 10.

Agrupando las valoraciones, vemos que la mayor proporción de los que consiguen hasta 0,25 se encuentra en 1005010 (Cañamero), que aporta todos los suyos, y la menor en 1012110, con el 55,56%. En valoraciones que no pasan de 0,50 encontramos, además de 1005010, el centro 1003710, ambos con el 100,00% de cuestionarios; el centro que aporta la menor proporción es 1010410 (Jaraíz de la Vera), con el 68,75%. Este centro es el que presenta también el menor porcentaje en valoraciones inferiores a 1,00 con las tres cuartas partes; el mayor es el de los centros 1005010 y 1003710, con todos sus cuestionarios.

En las valoraciones superiores a 1,00 estos 2 últimos centros no aportan cuestionarios, mientras, con la mayor proporción, 1010410 tiene la cuarta parte de los suyos.

PROVINCIA DE CÁCERES		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
1003710	0,1325	0,1334
1005010	0,1267	0,1799
1006710	0,3499	0,2096
1010410	0,5278	0,1718
1012110	0,5505	0,2307
1014810	0,2840	0,0472
1019510	0,3331	0,1340
1020310	0,2994	0,1672

Tabla 120: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres (elaboración propia).

El mayor valor de la media corresponde al centro 1012110, el menor a 1005010, con una diferencia de casi 0,43 (Tabla 120).

#### VALORACIÓN DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: CÁCERES

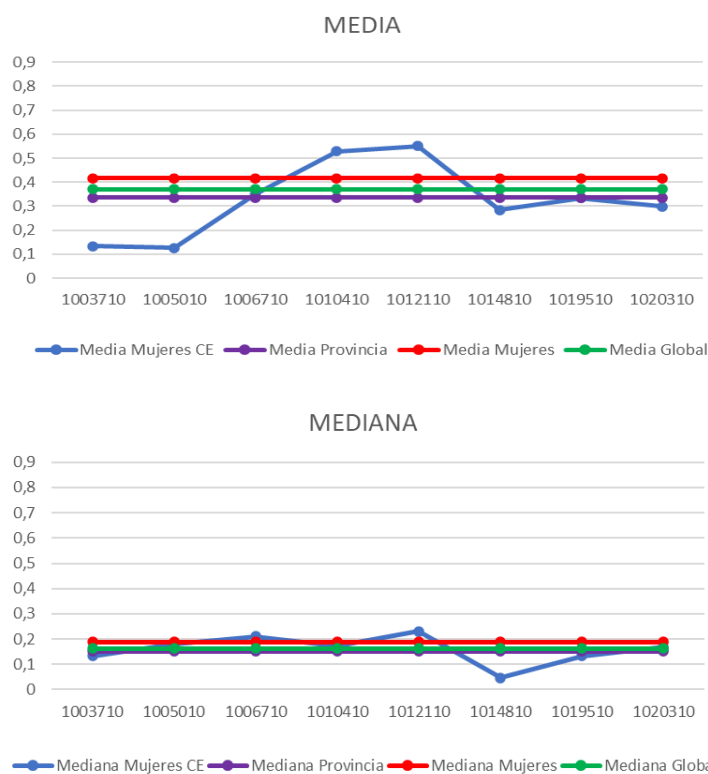


Gráfico 194: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres, comparadas con la media y mediana provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).

Si comparamos estos valores, como hemos hecho para la provincia de Badajoz, con la media provincial (0,3353), la general para mujeres de la valoración de la empleabilidad por sexo (0,4162) y la global de esta valoración (0,3696), podemos comprobar que las de 1010410 y 1012110 superan el valor más alto (general para

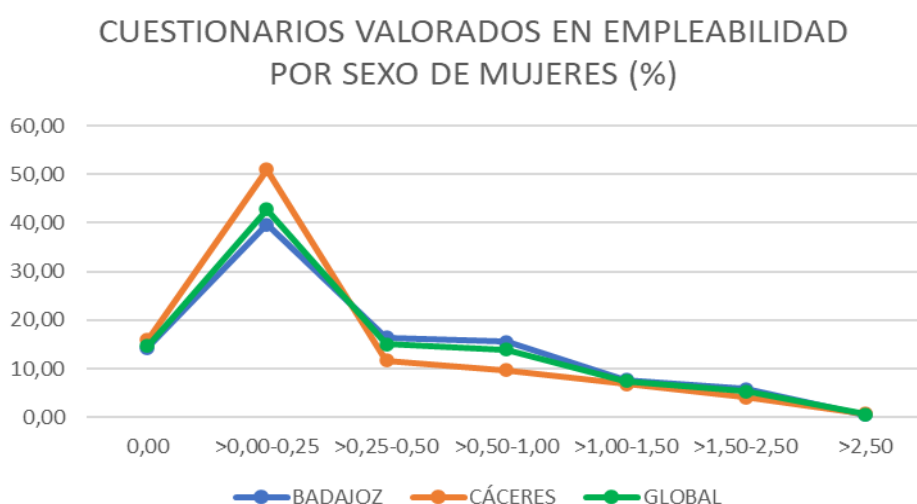
mujeres), la de 1006710 (Coria) queda por encima de la media provincial, el resto de los centros presenta medias inferiores a las 3 con las que comparamos (*Gráfico 194*).

En cuanto a las medianas, los valores más altos son los de los centros 1006710 y 1012110, que quedan a la derecha de la mediana general para mujeres (0,1887); la de 1005010, 1010410 y 1020310 quedan a la izquierda de esta, pero a la derecha de la mediana global de la valoración por sexo (0,1624); el resto de las medianas se sitúa a la izquierda de la provincial (0,1524).

#### 4.3.3.1.4.1.3 Comparativa Badajoz–Cáceres

Los cuestionarios recogidos en la provincia de Cáceres presentan mayores valoraciones hasta 0,25 que los presentados en la de Badajoz, observándose las siguientes diferencias a favor de la primera (*Gráfico 195*): 1,14 puntos porcentuales en valoraciones 0,00 y 8,10 en el tramo >0,00-0,25. Desde este hasta 1,50 los porcentajes son superiores en Badajoz: 3,69 puntos porcentuales de diferencia en el tramo >0,25-0,50; 5,19 en el siguiente y 0,53 en la puntuación desde más de 1,00 hasta 1,50. A partir de este tramo, los porcentajes son similares, presentando diferencias de solo 0,26 (a favor de Cáceres) y 0,09 (a favor de Badajoz) en puntuaciones >1,50-2,50 y más de 2,50 respectivamente.

En conjunto, las mujeres aportan más de 6 de cada 10 cuestionarios valorados hasta 0,25; más de las tres cuartas partes no pasan de 0,50; casi 9 de cada 10 se quedan en los tramos hasta la puntuación 1,00; los siguientes tramos presentan estos porcentajes: 5,72% en >1,00-1,50; 5,16% en >1,50-2,50 y solo el 0,45% en valoraciones superiores a 2,50.

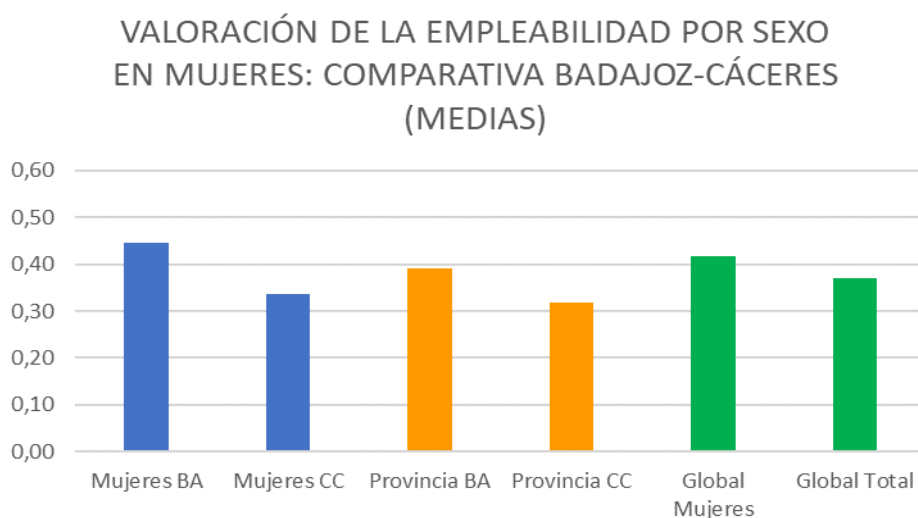


*Gráfico 195: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

En las valoraciones correspondientes a Cáceres, los tramos que presentan porcentajes inferiores a los de la valoración global (ambas provincias) son los que van

desde más de 0,25 hasta 1,50 y el de superior a 2,50; por lo que respecta a Badajoz, están por debajo de la valoración global las valoraciones 0, las que llegan hasta 0,25 y el tramo desde más de 1,50 hasta 2,50.

Con estos datos, parece deducirse que las mujeres que demandan empleo a través del SEXPE en la provincia de Badajoz presentan un valor más alto de empleabilidad que las de la provincia de Cáceres.



*Gráfico 196: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de mujeres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).*

Si nos fijamos en las medias (*Gráfico 196*), observamos que, efectivamente, las mujeres de Badajoz son más empleables que las de Cáceres, con la media más alta de todas las que estamos viendo: 0,4472 para Badajoz y 0,3353 para Cáceres. Por provincias, la media conjunta de Badajoz es superior a la de Cáceres: 0,3905 y 0,3196 respectivamente.

Solo la media de las valoraciones para mujeres de Badajoz supera la media global (0,4162). La media de la valoración global de la empleabilidad por sexo (teniendo en cuenta los cuestionarios de mujeres y hombres) es la tercera más alta: 0,3696. Así pues, la media menor corresponde a las valoraciones de Cáceres con los datos de ambos sexos.

#### **4.3.3.1.4.2 Localidad**

Recordamos que, para hacer un análisis por localidad, tendremos en cuenta aquellas que aportaron, como mínimo, 10 cuestionarios a la investigación, que, en el caso de las mujeres, son:

- Por Badajoz: 06015 (192), 06016 (10), 06070 (17), 06074 (12) y 06095 (32).
- Por Cáceres: 10067 (11), 10148 (17) y 10203 (32).

#### 4.3.3.1.4.2.1 Provincia de Badajoz

La localidad 06074 (Llerena) aporta la cuarta parte de sus cuestionarios a valoraciones 0,00 mientras 06016 (Barcarrota) presenta uno de cada 10. Ninguna localidad tiene valoraciones superiores a 2,50 (Tabla 121).

Asimismo, la localidad 06074 es la que más aporta a valoraciones hasta 0,25 y hasta 0,50: dos tercios y tres cuartas partes, respectivamente (Gráfico 197); sin embargo, en valoraciones inferiores a 1 presenta el mayor porcentaje 06070 (Jerez de los Caballeros): 94,12%.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06015	14,06	39,58	17,71	15,10	8,86	4,69	0,00	100,00
06016	10,00	30,00	20,00	20,00	20,00	0,00	0,00	100,00
06070	11,77	47,06	5,88	29,41	0,00	5,88	0,00	100,00
06074	25,00	41,67	8,33	8,33	0,00	16,67	0,00	100,00
06095	12,50	34,37	25,00	15,63	6,25	6,25	0,00	100,00
Totales	14,07	39,16	17,49	15,97	7,99	5,32	0,00	100,00

Tabla 121: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).

La localidad 06016 aporta la menor proporción a valoraciones hasta 0,25 y hasta 0,50: 4 y 6 de cada 10 cuestionarios, respectivamente. También presenta el menor porcentaje de valoraciones inferiores a 1,00: el 80,00%, por lo que esta localidad tiene la proporción más alta de cuestionarios puntuados por encima de 1,00: 2 de cada 10; sin embargo, 06070 presenta un 5,88%.

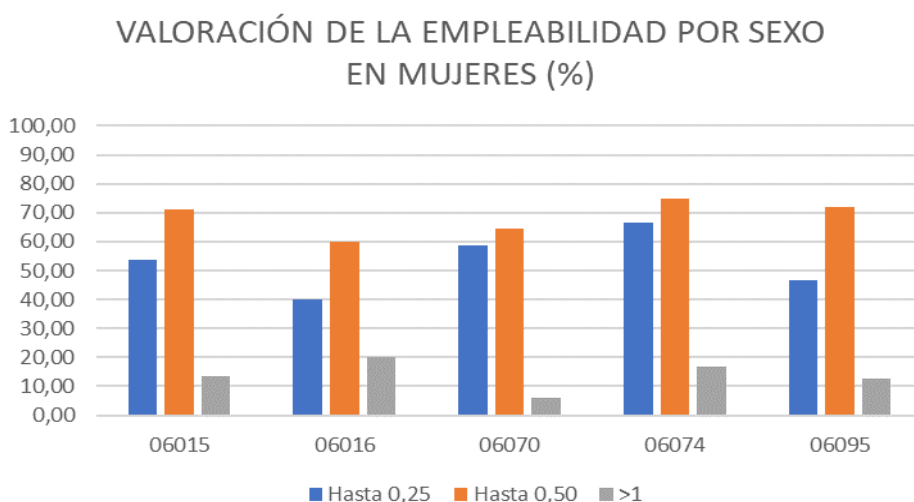


Gráfico 197: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

En cuanto a las medias (*Tabla 122*), el valor más alto corresponde a 06016, el más bajo a 06070; el valor más alto de las medianas es el de 06016, el más bajo corresponde a 06074.

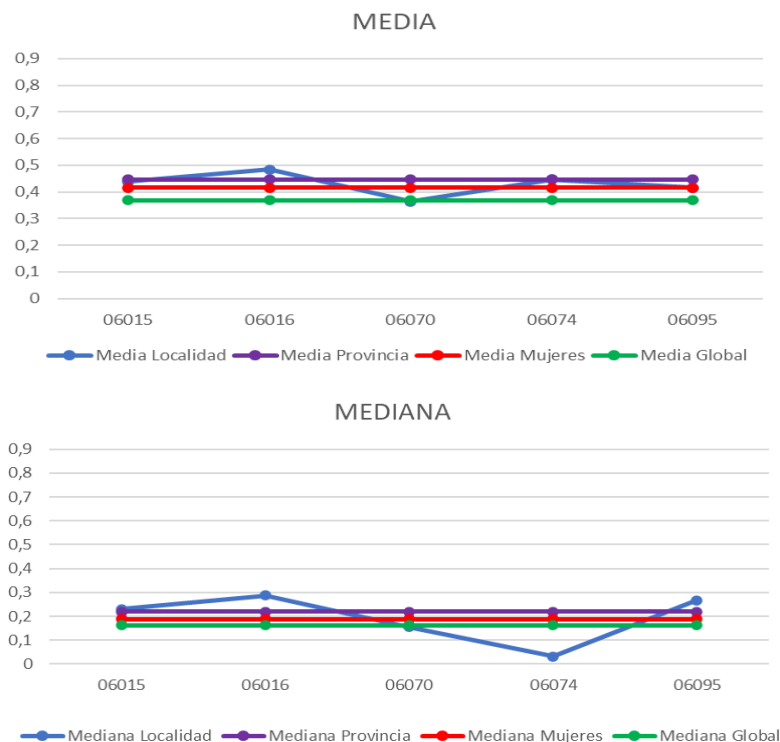
PROVINCIA DE BADAJOZ		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
06015	0,4381	0,2302
06016	0,4851	0,2865
06070	0,3636	0,1540
06074	0,4465	0,0323
06095	0,4157	0,2674

*Tabla 122: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).*

Si comparamos estos valores con los correspondientes a las medias y medianas de la provincia para mujeres, la general de mujeres (ambas provincias) y la global de la valoración de la empleabilidad por sexo (mujeres y hombres), observamos (*Gráfico 198*):

- Respecto a la media provincial (0,4472), solo es superada por la de 06016.
- Respecto a la media general para mujeres (0,4162), tienen valores inferiores 06070 y 06095.
- Respecto a la media global de la valoración (0,3696), solo queda por debajo la de 06070.

#### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: BADAJOZ



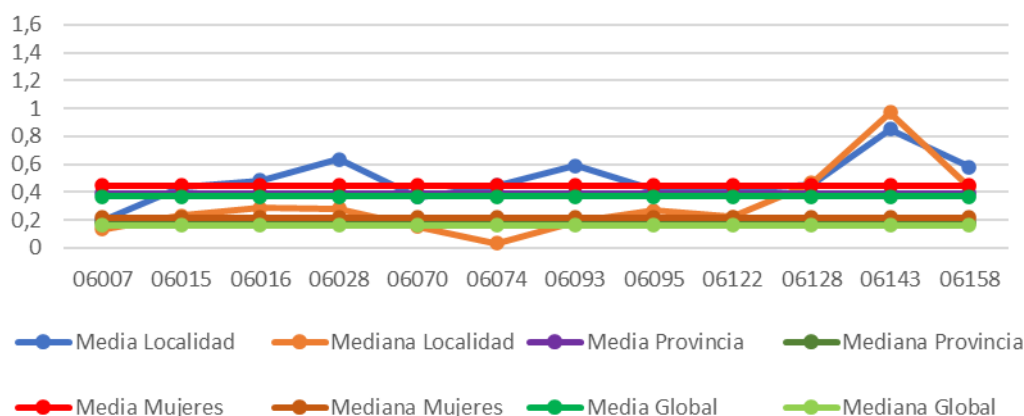
*Gráfico 198: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*

- Las medianas de las localidades 06070 y 06074 se sitúan a la izquierda de la provincial (0,2183), de la general para mujeres (0,1887) y de la global de la valoración (0,1624), el resto queda a la derecha.

Si nos fijamos en las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total (contando los de mujeres y hombres), observamos (*Gráfico 199*):

- Media y mediana provincial total (0,3905 y 0,1796 respectivamente): solo 06007 (Alconchel) y 06070 presentan un valor de la media más bajo; 06007, 06070 y 06074 tienen valores de la mediana situados a la izquierda, el resto los presenta a la derecha.
- Media y mediana de la valoración para mujeres en la provincia (0,4472 y 0,2183 respectivamente): las localidades que presentan medias con valores superiores son: 06016, 06028 (Campanario), 06093 (Oliva de la Frontera), 06128 (Talavera la Real), 06143 (Valverde de Leganés) y 06158 (Zafra); respecto a la mediana: las de 06007, 06070, 06074 y 06093 se sitúan a la izquierda, el resto a la derecha.
- Media y mediana global de la valoración de la empleabilidad por sexo (0,3696 y 0,1624 respectivamente): las medias de 06007 y 06070 son inferiores; las medianas de 06007, 06070 y 06074 se colocan a la izquierda, el resto a la derecha.
- La media mayor corresponde a 06143 con 0,8493; la menor a 06007 con 0,1997.
- Como hemos visto, la media de la valoración para mujeres supera a la total de la provincia y esta a la global.

#### MEDIA Y MEDIANA DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO: LOCALIDADES DE BADAJOZ (MUJERES)



*Gráfico 199: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).*

#### 4.3.3.1.4.2.2 Provincia de Cáceres

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
10067	18,18	54,55	9,09	9,09	0,00	9,09	0,00	100,00
10148	23,53	58,83	5,88	0,00	5,88	5,88	0,00	100,00
10203	21,87	40,62	9,38	21,87	3,13	3,13	0,00	100,00
Totales	21,67	48,33	8,33	13,33	3,34	5,00	0,00	100,00

Tabla 123: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).

Como vemos en la *Tabla 123*, 10148 (Plasencia) es la localidad que más porcentaje de cuestionarios aporta a valoraciones 0,00. Ninguna de las 3 presenta valoraciones superiores a 2,50.

Teniendo en cuenta las valoraciones agrupadas, 06148 tiene mayor proporción de cuestionarios hasta 0,25 y 0,50: 82,35% y 88,24%, respectivamente (*Gráfico 200*); sin embargo, 10203 (Valencia de Alcántara) es la que presenta el porcentaje más alto de valoraciones hasta 1,00: 93,75%.

Por tanto, 10203 es la localidad con menor proporción de valoraciones superiores a 1,00; la mayor se encuentra en 10148.

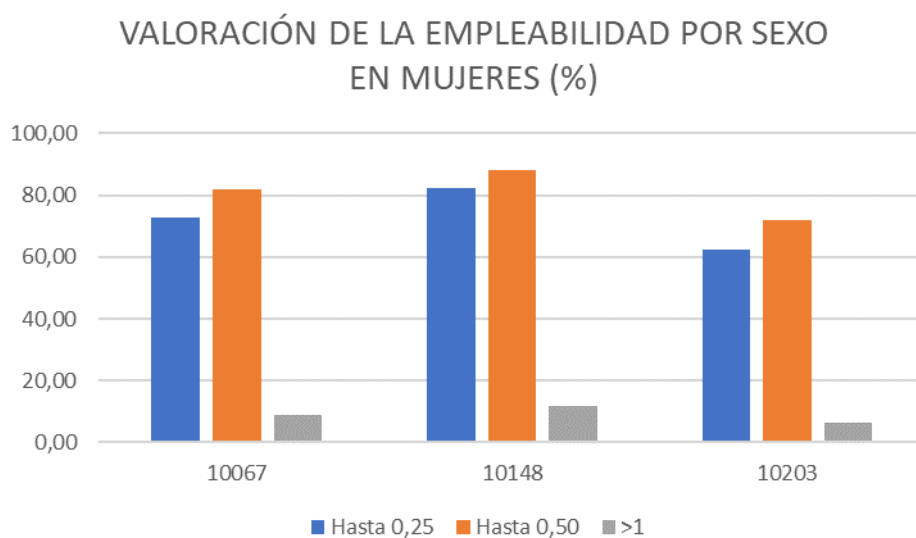


Gráfico 200: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

La media con mayor valor corresponde a 10067, seguida de la de 10203 (Coria); 10148 presenta la de valor más bajo (*Tabla 124*). El valor más alto de la mediana está en 10067, el más bajo en 10148.



PROVINCIA DE CÁCERES		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
10067	0,3254	0,1905
10148	0,2183	0,0331
10203	0,3093	0,1672

Tabla 124: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).

Cuando comparamos las medias de las valoraciones para las 3 localidades con la media provincial (0,3353), la general para mujeres (0,4162) y la global de la valoración (0,3696), observamos que todas son inferiores (*Gráfico 201*); respecto a la mediana:

- La de 10067 tiene un valor superior a las 3 con las que comparamos: provincial (0,1524), general para mujeres (0,1887) y global (0,1624).
- La de 10148 se queda a la izquierda de la provincial, por tanto, también de la general para mujeres y la global.
- La de 10203 se sitúa a la izquierda de la general para mujeres, pero a la derecha de la global y la provincial.

#### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: CÁCERES

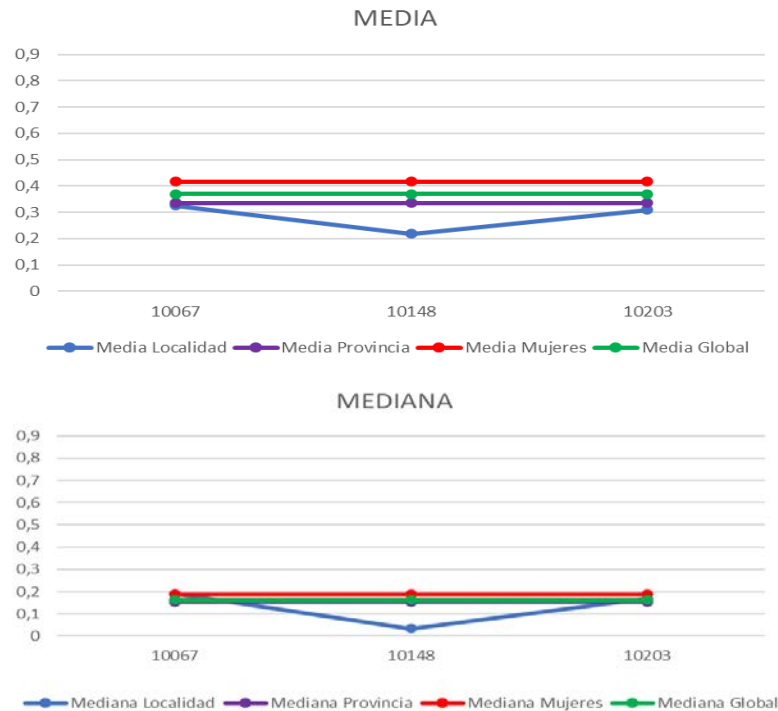


Gráfico 201: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).

Si tenemos en cuenta las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación en total, es decir, contando los de mujeres y hombres, debemos destacar (*Gráfico 202*):

- Media y mediana provincial total (0,3196 y 0,1211 respectivamente): solamente la media de la valoración realizada con cuestionarios de 10067 es superior; las medianas de las localidades 10127 (Montehermoso) y 10148 se sitúan a la izquierda, el resto a la derecha.
- Media y mediana de la valoración para mujeres en la provincia (0,3353 y 0,1524 respectivamente): todas las localidades presentan valores de la media por debajo; las medianas de 10037 (Cáceres), 10127 y 10148 quedan a la izquierda, el resto a la derecha.
- Media y mediana global de la valoración de la empleabilidad por sexo (0,3696 y 0,1624 respectivamente): ninguna localidad supera el valor de la media; las medianas de 10037, 10127 y 1148 se colocan a la izquierda, el resto a la derecha.
- La media mayor corresponde a 10067 con 0,3254; la menor a 10127 con 0,0618.
- En el caso de la provincia de Cáceres, la media mayor es la de la valoración global, seguida por la provincial para mujeres y la total de la provincia.

#### MEDIA Y MEDIANA DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO: LOCALIDADES DE CÁCERES (MUJERES)

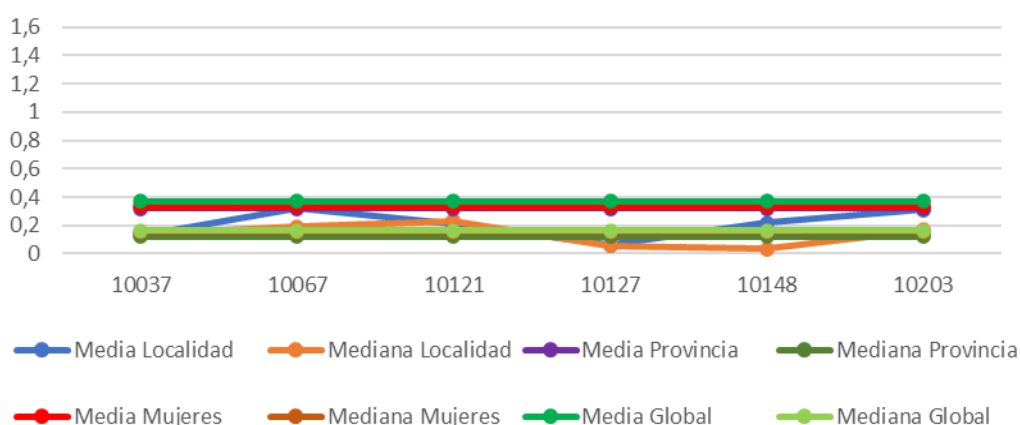


Gráfico 202: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).

#### 4.3.3.1.4.2.3 Localidad de Badajoz

El valor de empleabilidad 0,00 solo aparece en cuestionarios de los códigos postales 06003, 06008, 06009, 06010 y 06194, encontrándose el porcentaje más alto en este último (*Tabla 125*). Como podemos comprobar, no hay cuestionarios que alcancen valoraciones superiores a 2,50.

Al agrupar los tramos de puntuación, observamos que los códigos 06001 y 06180 tienen todos sus cuestionarios valorados hasta 0,25; además de ellos, los códigos 06007 y 06183 presentan todos los suyos con puntuaciones hasta 0,50; 06181 aporta el 100,00% a valoraciones por encima de 1,00 (*Gráfico 203*).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE MUJERES								
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06001	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06002	0,00	33,33	0,00	66,67	0,00	0,00	0,00	100,00
06003	20,00	6,67	40,00	13,33	20,00	0,00	0,00	100,00
06004	0,00	50,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06005	0,00	50,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06006	0,00	55,56	22,22	0,00	22,22	0,00	0,00	100,00
06007	0,00	71,43	28,57	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06008	17,50	42,50	12,50	12,50	12,50	2,50	0,00	100,00
06009	12,07	48,28	15,52	10,34	5,17	8,62	0,00	100,00
06010	21,95	31,71	17,07	21,95	4,88	2,44	0,00	100,00
06011	0,00	0,00	28,57	28,57	14,29	28,57	0,00	100,00
06180	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06181	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
06183	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06194	50,00	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Totales	14,06	39,58	17,71	15,10	8,85	4,69	0,00	100,00

Tabla 125: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz (elaboración propia).

Los códigos 06011 y 06181 no aportan ningún cuestionario a valoraciones hasta 0,25; este último es el único código que no presenta cuestionarios en valoraciones hasta 0,50 y todos sus cuestionarios obtienen más de 1,00. En estos tramos también aportan cuestionarios, aunque en menor porcentaje, 06003, 06006, 06008, 06009, 06010 y 06011.

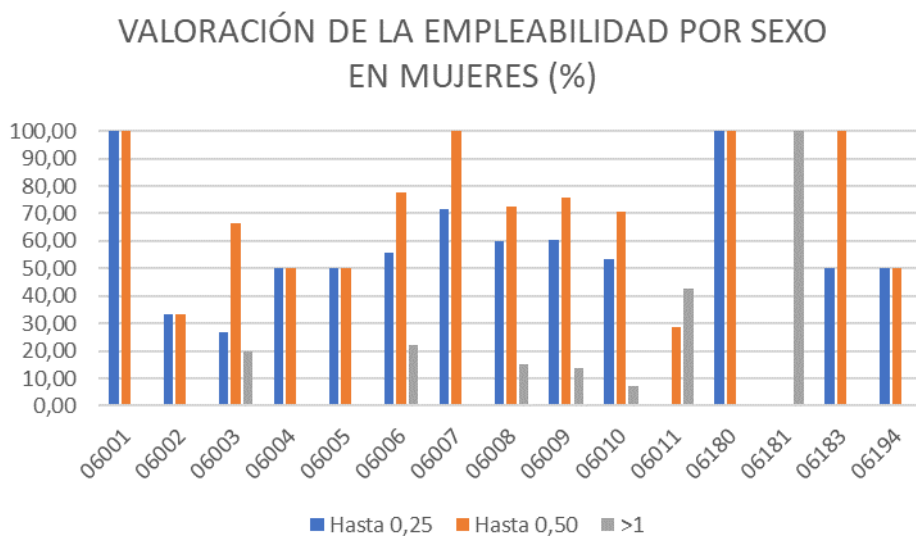


Gráfico 203: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia).

Así pues, el código postal 06181 es el único que aporta todos sus cuestionarios a valoraciones inferiores a 1,00 mientras 06001, 06002, 06004, 06005, 06007, 06180, 06183 y 06194 tienen así valorados todos los suyos.

En total, más de la mitad de los cuestionarios recogidos en la localidad de Badajoz no pasan de 0,25; más de 7 de cada 10 se quedan en valoraciones hasta 0,50 y el 86,46% no superan el 1,00; es decir, solamente un 13,54% obtiene puntuaciones por encima de 1,00.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el número de cuestionarios recogidos en algunos códigos postales es muy pequeño, vamos a analizar aquellos que aportaron 10 o más a la investigación: 06003, 06008, 06009 y 06010. De estos 4, el último es el que mayor porcentaje de valoraciones 0,00 presenta, más de la quinta parte; 06009 es el que aporta menor proporción, con el 12,07%. Como ya dijimos, ninguno tiene cuestionarios valorados por encima de 2,50.

El código 06003 es el que menor porcentaje presenta en valoraciones hasta 0,25; 0,50 e inferiores a 1,00: más de la cuarta parte, las dos terceras partes y 8 de cada 10, respectivamente; de esta manera, es el que mayor proporción de cuestionarios valorados con más de 1,00 aporta: 2 de cada 10.

El código 06009 presenta el mayor porcentaje en las valoraciones hasta 0,25 y hasta 0,50: más de 6 de cada 10 y más de las tres cuartas partes, respectivamente. El código 06010 es el que mayor proporción de cuestionarios valorados hasta 1,00 presenta, con más de 9 de cada 10, por lo que es el que aporta menos porcentaje de valoraciones por encima de 1,00: 7,32%. En estos tramos, 06008 tiene un 15,00% y 06009 un 13,79%.

En relación con la media y mediana de estos 4 códigos postales (*Tabla 126*), lo primero que observamos es que todas las valoraciones de cuestionarios correspondientes a mujeres presentan valores superiores a la general del código postal. Las mujeres del código 06003 tienen el valor mayor de empleabilidad, las de 06010 tienen el menor; las mujeres de 06009 superan en valor de empleabilidad a las de 06008. Las valoraciones para mujeres de 06003 y 06009 superan la media provincial de mujeres (0,4472); las medianas en 06003 y 06010 se sitúan a la derecha de la provincial (0,2183), las otras 2, a la izquierda.

En cuanto a las medias globales, la del código 06009 es la mayor, la de 06010 es la menor; el valor en el código 06003 es superior al de 06008. En relación con la media provincial total (0,3905), solo 06009 tiene la suya por encima y 06003 presenta casi la misma; en comparación con la mediana total de la provincia (0,1796), solo la del código 06003 se sitúa a la derecha, los otros 3 tienen la suya a la izquierda.

MEDIAS Y MEDIANAS DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN MUJERES				
CÓDIGO POSTAL	MEDIA		MEDIANA	
	MUJERES	GLOBAL	MUJERES	GLOBAL
06003	0,4893	0,3904	0,3048	0,2622
06008	0,3840	0,3475	0,1839	0,1666
06009	0,4557	0,3951	0,2043	0,1773
06010	0,3739	0,3382	0,2386	0,1664

Tabla 126: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia).

Si comparamos la media y la mediana de las valoraciones para mujeres en cada código con la de la localidad para mujeres (0,4381 y 0,2302 respectivamente) y la global de la localidad (0,3779 y 0,1789 respectivamente), observamos (Gráfico 204):

- Respecto a la media general de la localidad para las mujeres: los códigos 06003 y 06009 presentan medias superiores.
- Respecto a la media general de la localidad: solo la media de 06010 es inferior.
- Respecto a la mediana general de la localidad para las mujeres: la de 06008 y 06009 se sitúa a la izquierda, las otras 2 a la derecha.
- Respecto a la mediana general de la localidad: todas se sitúan a la derecha.

VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN MUJERES: CÓDIGO POSTAL LOCALIDAD BADAJOZ

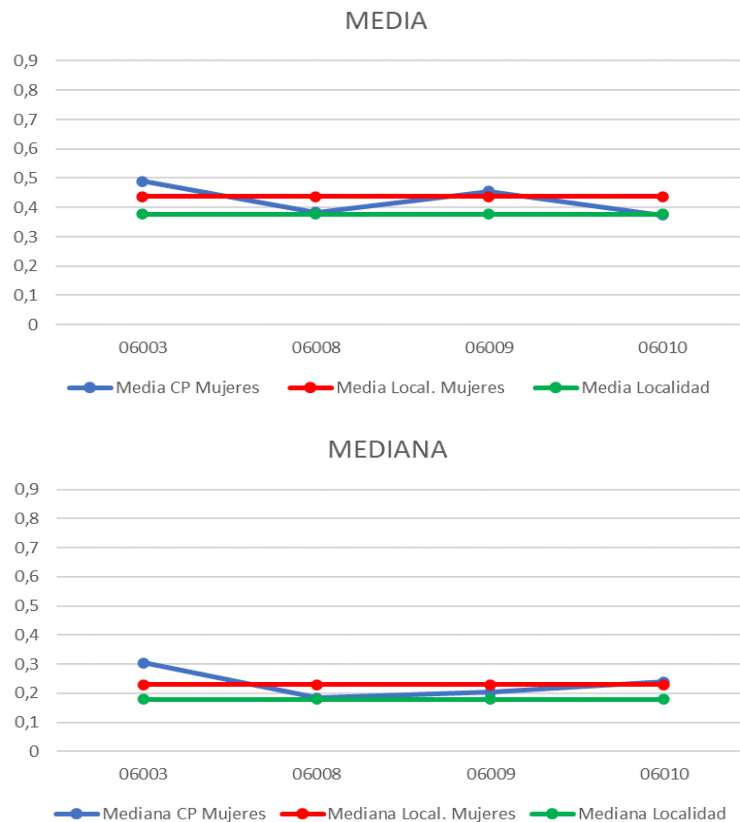


Gráfico 204: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la de mujeres de la localidad y la general de esta (elaboración propia).

#### **4.3.3.1.5 ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR SEXO DE MUJERES**

El 14,72% de las mujeres no eran empleables en el momento de recoger los cuestionarios; un 14,53% corresponde a mujeres con disponibilidad nula (no disponibles para la búsqueda de empleo), el resto a ocupabilidad 0,00.

Las mujeres de 25 a 29 años son las más empleables, a partir de 45 presentan los valores más bajos de empleabilidad.

Desde el nivel de estudios FPI/Grado Medio, el valor de empleabilidad supera la media general para mujeres. El nivel de máster parece que implica más empleabilidad, y la formación profesional garantiza un valor alto de esta. Por el otro lado, los estudios inferiores a obligatorios son los que presentan la empleabilidad más baja.

Por lo que respecta a las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, las mujeres que no son paradas de larga duración, las que perciben y las ocupadas tienen valores de la empleabilidad más altos que las que se encuentran en las situaciones contrarias. Las más empleables son las mujeres inscritas que trabajan; las menos se encuentran en paro de larga duración.

En cuanto al análisis por variables territoriales, el 14,29% de las mujeres inscritas en los centros de empleo de la provincia de Badajoz no son empleables, mientras en Cáceres este porcentaje llega al 15,86%.

El centro de empleo de Badajoz con las mujeres más empleables es 0615810, el que presenta la empleabilidad con el valor más bajo es 0601410. La comparación con la media provincial para mujeres, la general para mujeres y la global de la valoración por sexo nos ofrece los siguientes datos, teniendo en cuenta que los valores se han expuesto de mayor a menor<sup>422</sup>:

- Superan la media provincial para mujeres: 0601510, 0601515, 0602810 y 0615810.
- Superan la general para mujeres: 0601520, 0601610 y 0607010.
- Supera la global: 0609510.
- 0601410 y 0607410 tienen medias inferiores a las 3 con las que comparamos.

El centro de empleo de Cáceres con las mujeres más empleables es 1012110, el que presenta la empleabilidad con menor valor es 1005010. La comparación con las 3 medias anteriores (la provincial corresponde a la de Cáceres), teniendo en cuenta que el valor más alto es el de la media general para mujeres, seguido por el de la valoración global y la provincial para mujeres, nos indica:

- Superan la media general para mujeres: 1010410 y 1012110.

---

<sup>422</sup> Media provincial mujeres > media general mujeres > global valoración por sexo.

- Ningún centro supera la global.
- Supera la provincial para mujeres: 1006710.
- Quedan por debajo de las 3 medias: 1003710, 1005010, 1014810, 1019510 y 1020310.

Al comparar los resultados de las 2 provincias, observamos que las mujeres de Badajoz son más empleables que las de Cáceres, que la media de la provincia de Badajoz supera a la de Cáceres y que la media global para mujeres es mayor que la global total. Además:

- La media de la valoración para mujeres en Badajoz y Cáceres son mayores que las respectivas medias provinciales.
- La media de la valoración para mujeres en Badajoz es mayor que la global para mujeres, mientras la de Cáceres es menor.
- La media de la valoración para mujeres en Badajoz es mayor que la global total, mientras la de Cáceres es menor.

La localidad de Badajoz con mayor valor de empleabilidad en mujeres es 06016, la que presenta el valor más bajo es 06070. En este caso, también hemos hecho la comparación con la media provincial para mujeres, la general para mujeres y la global (ordenadas así, de mayor a menor valor), que nos indica:

- Supera la media provincial para mujeres: 06016.
- Superan la general para mujeres: 06015 y 06074.
- Supera la global: 06095.
- Queda por debajo de las tres con las que comparamos la media de 06070.

También hemos comparado las medias de las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación con, de mayor a menor valor, la media provincial para mujeres, la media provincial general y la media global, y conseguimos los siguientes resultados:

- Superan la media provincial para mujeres: 06016, 06028, 06093, 06128, 06143 y 06158.
- Superan la media provincial general: 06015, 06095 y 06122.
- Supera la media global: 06074.
- Quedan por debajo de las 3 medias con las que estamos comparando, las de 06007 y 06070.
- El valor más alto corresponde a la localidad 06143, el más bajo a 06007.

En cuanto a las localidades de Cáceres, la media más alta se encuentra en 10203, la más baja en 10148. La comparación con la media general para mujeres, la global y la provincial general (ordenadas de mayor a menor valor), nos indica que todas las localidades tienen medias inferiores a las 3.

La comparación de las medias de las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total con la global, la provincial para mujeres y la provincial total (de mayor a menor valor) nos ofrece estos datos:

- Ninguna tiene media superior a la global ni a la provincial para mujeres.
- Solo 10067 supera la media provincial general.
- Las localidades 10037, 10121, 10127, 10148 y 10203 tienen medias inferiores a las 3.

El análisis para la localidad de Badajoz por código postal da como resultado que el 06003 presenta el mayor valor de empleabilidad para mujeres, mientras el 06010 tiene el menor; los códigos 06003 y 06009 tienen medias superiores a la provincial para mujeres. En cuanto a la media global de cada código, la de 06009 es la más alta y la de 06010 la más baja; respecto a la media provincial total, solo la del código 06009 queda por encima.

La comparación de las medias de valoraciones para mujeres en cada código con la de la localidad para mujeres y la global de la localidad (de mayor a menor), nos indica:

- Superan la media de la localidad para mujeres: 06003 y 06009.
- Supera la media global de la localidad: 06008.
- El código 06010 presenta una media inferior a las 2 con las que comparamos.

#### 4.3.3.2 VALORACIONES CON LOS DATOS POR SEXO: HOMBRES

##### 4.3.3.2.1 EDAD

Los hombres de 30 a 44 años aportan mayor proporción de cuestionarios valorados con 0,00; los menores de 25 presentan el porcentaje más pequeño (*Tabla 127*). En valoraciones superiores a 2,50 solamente encontramos cuestionarios de este último tramo de edad.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
EDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
<25	12,79	59,30	11,05	8,14	3,49	4,65	0,58	100,00
25-29	19,64	46,43	8,93	14,29	3,57	7,14	0,00	100,00
30-44	27,54	40,58	11,59	11,59	2,90	5,80	0,00	100,00
45-54	25,00	44,23	13,46	9,61	3,85	3,85	0,00	100,00
>55	20,00	45,00	20,00	15,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Totales	18,70	50,95	11,65	10,30	3,25	4,88	0,27	100,00

*Tabla 127: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres según la edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

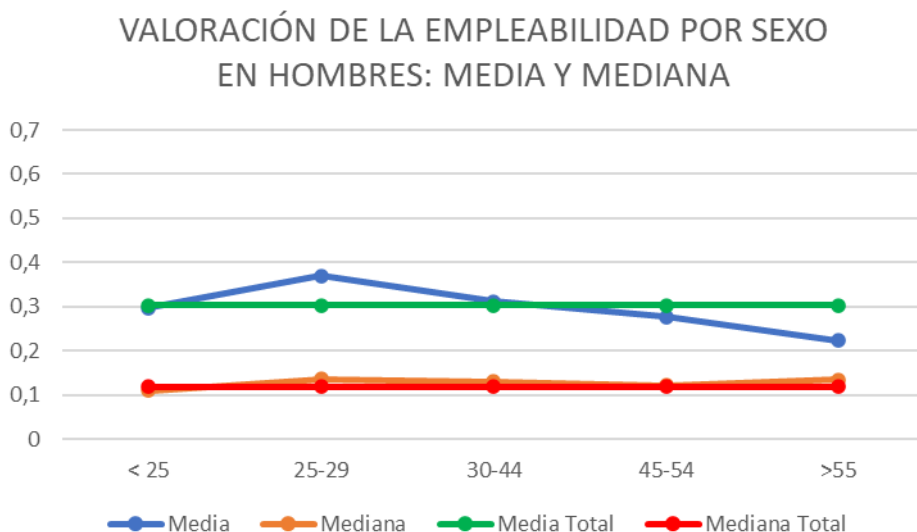


Los hombres menores de 25 años son los que mayor proporción de cuestionarios aportan a valoraciones hasta 0,25: más de 7 de cada 10; los mayores de 55 presentan el porcentaje más bajo, con un 65,00%; aunque tienen la mayor proporción de valoraciones hasta 0,50 (85,00%), en las que el tramo 25-29 presenta el porcentaje más bajo, con las tres cuartas partes, aunque es el que mayor proporción de valoraciones superiores a 1,00 presenta, con más de 1 de cada 10. En estas, los mayores de 55 años no aportan cuestionarios.

En cuanto a las medias (*Gráfico 205*), como ya vimos en el caso de las valoraciones para mujeres, la curva presenta una tendencia descendente, aunque la del tramo 25-29 años es superior a la de menores de 25: 0,3698 frente a 0,2966. Las medias de los 2 tramos correspondientes a hombres desde 25 hasta 44 años (0,3114 para el tramo 30-44) superan el valor de la general de valoraciones para hombres (0,3037).

Así pues, los hombres de 25 a 29 años tienen el valor más alto de empleabilidad, seguidos por los de 30-44; el más bajo se encuentra en el tramo de los mayores de 55 (0,2236); los menores de 25 años (0,2966) superan en valor de empleabilidad a los de 45 a 54 (0,2763).

Podríamos afirmar que los hombres de 25 a 29 años son los más empleables y los mayores de 55 los menos.



*Gráfico 205: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).*

En cuanto a la mediana, solo la de menores de 25 años se sitúa a la izquierda de la total para mujeres (0,1185), el resto la presenta a la derecha.

#### 4.3.3.2.2 NIVEL DE ESTUDIOS

Los hombres diplomados universitarios aportan la mitad de sus cuestionarios a la valoración 0,00; los que tienen un máster presentan el porcentaje más bajo, con un 7,69% (Tabla 128). A valoraciones por encima de 2,50 solo aportan cuestionarios los hombres con un grado universitario.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
EDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
< Primarios	29,73	67,57	0,00	2,70	0,00	0,00	0,00	100,00
Primarios	39,13	52,17	4,35	4,35	0,00	0,00	0,00	100,00
> Primarios s/t	28,00	56,00	8,00	6,00	2,00	0,00	0,00	100,00
EGB/ESO	13,68	60,68	19,66	3,42	1,71	0,85	0,00	100,00
Bachiller	14,29	69,05	11,90	4,76	0,00	0,00	0,00	100,00
FPI/Gº Medio	16,00	20,00	12,00	36,00	12,00	4,00	0,00	100,00
FPII/Gº Sup.	10,71	10,71	17,86	14,29	10,71	35,72	0,00	100,00
Diplomado Un.	50,00	0,00	0,00	25,00	25,00	0,00	0,00	100,00
Licenciado Un.	20,00	40,00	0,00	20,00	20,00	0,00	0,00	100,00
Graduado Un.	8,00	48,00	0,00	20,00	4,00	16,00	4,00	100,00
Máster Un.	7,69	7,69	15,38	53,85	0,00	15,38	0,00	100,00
Totales	18,70	50,95	11,65	10,30	3,25	4,88	0,27	100,00

Tabla 128: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

Los estudios primarios presentan el mayor porcentaje de valoraciones hasta 0,25 y 0,50: 97,30% en ambos tramos agrupados de puntuación; mientras tanto, el máster aporta la menor proporción en ambos, con un 15,38% y 30,77%, respectivamente.

Sin embargo, en valoraciones superiores a 1,00 el nivel de FPII/Grado Superior aporta casi la mitad de sus cuestionarios; los estudios inferiores a primarios, los primarios y los de bachiller no aportan ninguno a estos tramos, es decir, todos sus cuestionarios han sido valorados, como máximo, hasta 1,00.

Cuando agrupamos los niveles de estudios por un nivel principal (Gráfico 206), observamos que, en general, los inferiores a obligatorios van disminuyendo su proporción conforme aumentan los valores de los tramos de puntuación, con la excepción de >0,50-1,00; y no presentan cuestionarios en los tramos a partir de más de 1,50. En el caso de los obligatorios, su proporción aumenta hasta alcanzar la máxima en el tramo >0,25-0,50 y luego disminuye, excepto en >1,00-1,50.

Vemos que el bachiller tiene influencia hasta >0,50-1,00. La formación profesional, en general, va aumentando conforme aumenta la puntuación, excepto en >0,00-0,25 aunque no alcanza ninguna valoración superior a 2,50. Por último, los universitarios tienen un comportamiento irregular: disminuyen su proporción hasta 0,50 pero luego aumenta y vuelve a disminuir.

### VALORACIONES DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES, SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS (%)

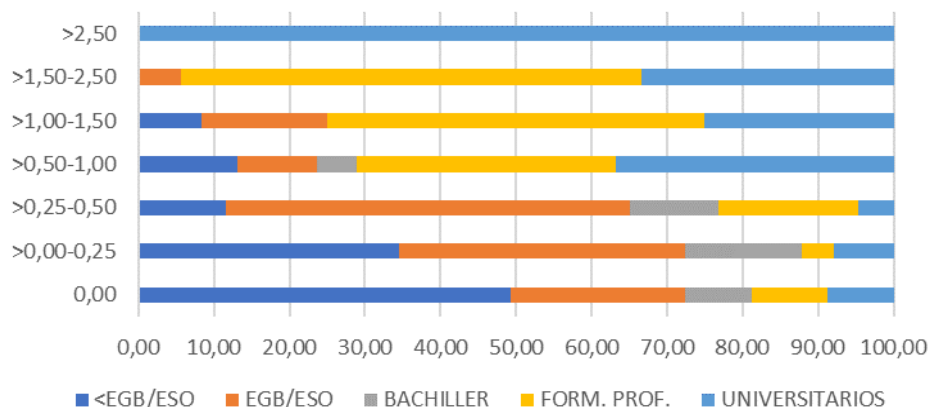


Gráfico 206: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres según nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia)

Parece que el patrón más claro es el de los estudios inferiores a obligatorios, que implican valoraciones bajas de empleabilidad; así como, en menor medida, la formación profesional, ya que aporta el tercer porcentaje más alto en valoraciones 0,00 y el segundo en >0,25-0,50.

Al estudiar las medias (Gráfico 207), observamos, como vimos en el caso de las valoraciones para mujeres, que, a partir de FPI/Grado Medio, todos los niveles tienen valores superiores a la media general para hombres (0,3037); el resto de las medias son inferiores.

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: MEDIA Y MEDIANA

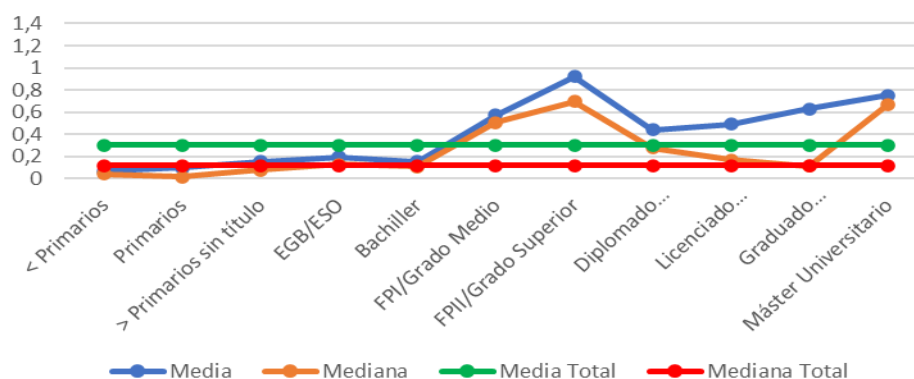


Gráfico 207: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).

Los valores más altos corresponden a FPI/Grado Superior (0,9223) y máster (0,7535). Los menores se encuentran en estudios inferiores a primarios y primarios, con cuantías muy bajas (0,0687 y 0,0994 respectivamente).

Respecto a la mediana, las correspondientes a estudios inferiores a obligatorios, bachiller y grado universitario quedan a la izquierda de la general para hombres (0,1185); el resto de los niveles de estudios sitúa la suya a la derecha.

#### **4.3.3.2.3 OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL**

Las alternativas que presentan más proporción de cuestionarios valorados con 0,00 son: no parados de larga duración, perceptores de prestaciones y desempleados (*Tabla 129*), destacando los hombres que perciben prestaciones, con casi 4 de cada 10 cuestionarios valorados así.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
VARIABLE	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
Paro de larga duración	8,00	80,00	8,00	4,00	0,00	0,00	0,00	100,00
No paro de larga duración	19,48	48,84	11,92	10,75	3,49	5,23	0,29	100,00
Percibe prestaciones	39,25	32,71	12,15	8,41	2,80	3,74	0,94	100,00
No percibe prestaciones	10,31	58,40	11,45	11,07	3,43	5,34	0,00	100,00
Desempleo	19,05	50,98	11,77	10,08	3,36	4,48	0,28	100,00
Trabajo	8,33	50,00	8,33	16,67	0,00	16,67	0,00	100,00
Totales	16,37	46,19	13,68	12,44	5,72	5,15	0,45	100,00

*Tabla 129: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

Las diferencias entre las alternativas de cada variable son: 11,48 puntos porcentuales a favor de los hombres no parados de larga duración, para los perceptores 28,95 puntos porcentuales y para los desempleados 10,71.

En valoraciones superiores a 2,50 se han aportado cuestionarios por estos mismos 3 colectivos, y no por sus alternativas, con diferencias de: 0,29 puntos porcentuales a favor de los no parados de larga duración; 0,94 a favor de los perceptores y 0,28 a favor de los desempleados.

En valoraciones hasta 0,25:

- Los mayores porcentajes corresponden a parados de larga duración, perceptores y desempleados: 88,00%, 71,96% y 70,03% respectivamente.
- Las diferencias son de casi 20 puntos porcentuales en paro de larga duración, más de 3 en percepción de prestaciones y casi 12 en situación laboral.

En valoraciones hasta 0,50:

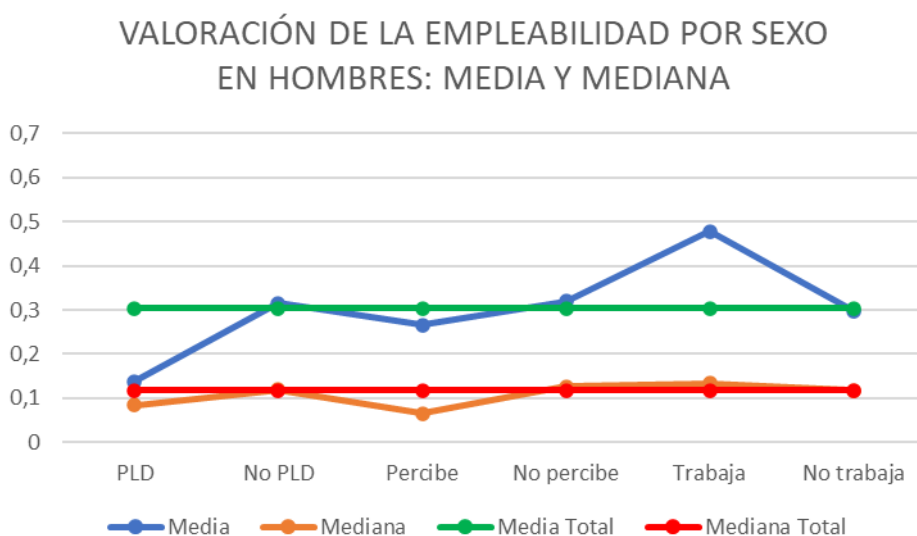
- Los mayores porcentajes corresponden a parados de larga duración, perceptores y desempleados: 96,00%, 84,11% y 81,79% respectivamente.
- Las diferencias son de casi 16 puntos porcentuales en paro de larga duración, casi 4 en percepción de prestaciones y más de 15 en situación laboral.

En valoraciones hasta 1,00:

- Los mayores porcentajes corresponden a parados de larga duración, perceptores y desempleados: 100,00%, 92,52% y 91,88% respectivamente.
- Las diferencias son de 9 puntos porcentuales en paro de larga duración, algo más de 1 en percepción de prestaciones y 8,54 en situación laboral.

En valoraciones superiores a 1,00:

- Los mayores porcentajes corresponden a no parados de larga duración, no perceptores y ocupados: 9,01%, 8,78% y 16,67% respectivamente.
- Las diferencias son de 9,01 puntos porcentuales en paro de larga duración, más de 1 en percepción de prestaciones y más de 8 en situación laboral.



*Gráfico 208: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).*

Teniendo en cuenta las medias (*Gráfico 208*), observamos que el valor más alto se encuentra en las valoraciones de hombres que trabajan (0,4782); junto con este colectivo, el de no perceptores (0,3190) y el de no parados de larga duración (0,3157) presentan valores de sus medias superiores a la general para hombres (0,3037). Por tanto los 3 acogen a los hombres inscritos en el SEXPE más empleables.

Por el lado contrario, los hombres parados de larga duración alcanzan el valor más bajo de las medias (0,1376), que, junto con las de los perceptores (0,2660) y desempleados (0,2978) quedan por debajo de la media general.

En cuanto a las medianas, se sitúan a la izquierda de la total para hombres (0,1185) las de parados de larga duración y perceptores, la de los desempleados iguala ese valor y el resto queda a la derecha.

#### 4.3.3.2.4 VARIABLES TERRITORIALES

##### 4.3.3.2.4.1 Centro de empleo

###### 4.3.3.2.4.1.1 Provincia de Badajoz

El centro de empleo 0601610 (Barcarrota) aporta 4 de cada 10 cuestionarios a valoraciones de empleabilidad 0,00 y el 0601515 (Badajoz Comarcal) la tercera parte; sin embargo 0601410 (Azuaga) y 0602810 (Campanario) no tienen ninguno (*Tabla 130*). En valoraciones superiores a 2,50 solo encontramos cuestionarios de 0601520 (Badajoz Urbana II).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
0601410	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
0601510	19,23	50,00	15,38	11,54	0,00	3,85	0,00	100,00
0601515	33,33	33,33	0,00	11,11	0,00	22,22	0,00	100,00
0601520	15,45	56,36	10,91	10,91	3,64	1,82	0,91	100,00
0601610	40,00	40,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	100,00
0602810	0,00	42,86	28,57	0,00	0,00	28,57	0,00	100,00
0607010	26,92	46,15	7,69	15,38	0,00	3,85	0,00	100,00
0607410	21,74	30,43	17,39	21,74	4,35	4,35	0,00	100,00
0609510	21,21	54,55	15,15	6,06	3,03	0,00	0,00	100,00
0615810	9,09	45,45	9,09	18,18	9,09	9,09	0,00	100,00
Totales	18,65	50,00	12,30	11,51	3,17	3,97	0,40	100,00

Tabla 130: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).

Casi 7 de cada 10 cuestionarios correspondientes a la valoración de la empleabilidad por sexo en hombres no pasa de 0,25; destacando el centro 0601610 que aporta 8 de cada 10; el que menor porcentaje presenta es 0602810, con algo más de 4 de cada 10. En valoraciones hasta 0,50 sobresale el centro 0601410, que aporta todos sus cuestionarios; la menor proporción corresponde a 0615810 (Zafra), con más de 6 de cada 10. En el cómputo global, 8 de cada 10 no pasan de estas puntuaciones.

En valoraciones hasta 1,00 tras 0601410, que presenta todos sus cuestionarios, encontramos a los centros 0609510, con el 96,97%, y 0601510 (Badajoz Urbana I) y 0607010 (Jerez de los Caballeros), con un 96,15% cada uno. El menor porcentaje corresponde a 0602810, con algo más de 7 de cada 10 cuestionarios. En el total de la valoración, más de 9 de cada 10 no sobrepasaron el 1,00 de valoración.

El centro 0602810, por tanto, se acerca a 3 de cada 10 cuestionarios valorados con más de 1,00; 0601515 le sigue, con el 22,22%, y, tras este, encontramos a 0601610, con la quinta parte de sus cuestionarios. El centro 0601410 no aporta ninguno y 0609510 poco más de 3 de cada 10; 0601510 y 0607010 presentan el mismo porcentaje: 3,85%. Un 7,54% del total de cuestionarios ha sido valorado con más de 1,00.

Ahora debemos fijarnos en los valores de las medias (*Tabla 131*): el mayor corresponde a 0602810, el menor a 0609510.

PROVINCIA DE BADAJOZ		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
0601410	0,2694	0,2694
0601510	0,2525	0,1196
0601515	0,5231	0,1101
0601520	0,2937	0,1372
0601610	0,2809	0,1449
0602810	0,6318	0,2891
0607010	0,2351	0,0680
0607410	0,4080	0,2350
0609510	0,1806	0,0760
0615810	0,5034	0,2326

*Tabla 131: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia).*

Si comparamos estas medias con la provincial de hombres (0,3053), la general de hombres en la valoración por sexo (0,3037) y con la global de esta valoración (0,3696), podemos ver que las correspondiente a los centros 0601515, 0602810, 0607410 (Llerena) y 0615810 presentan valores superiores a todas ellas (*Gráfico 209*). El resto de los centros de empleo tienen medias inferiores a las 3 con las que comparamos.

En cuanto a las medianas:

- Las de los centros 0601410, 0602810, 0607410 y 0615810 se colocan a la derecha de la global de la valoración por sexo (0,1624).
- Las de 0601520 y 0601610 están a la derecha de la provincial para hombres (0,1256), pero a la izquierda de la global.
- La de 0601510 se ubica a la derecha de la mediana general para hombres (0,1185), pero a la izquierda de la provincial.
- El resto está a la izquierda de las 3 medianas con las que estamos comparando.

## VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: BADAJOZ

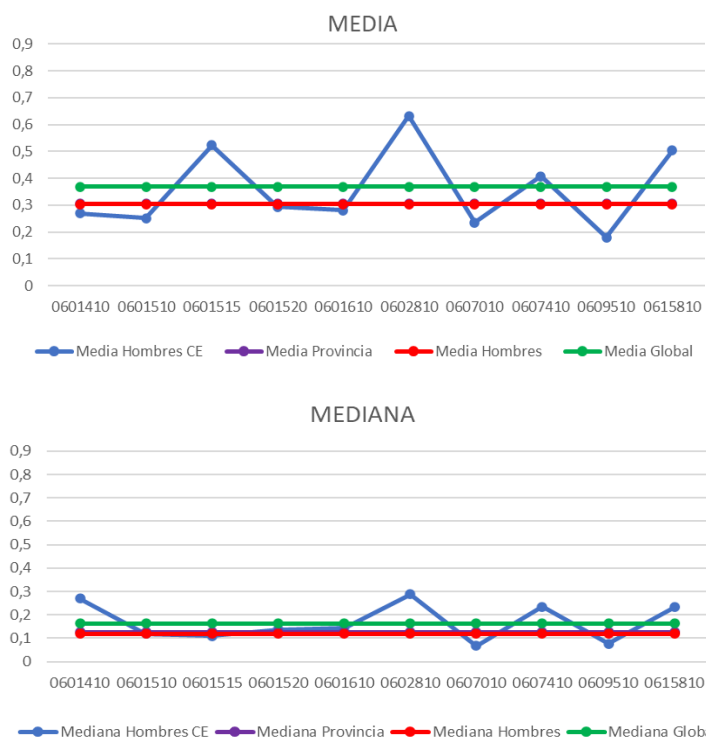


Gráfico 209: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz, comparadas con la media y mediana provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

### 4.3.3.2.4.1.2 Provincia de Cáceres

El centro de empleo 1019510 (Trujillo) aporta las dos terceras partes de sus cuestionarios a valoración 0,00; los centros 1003710 (Cáceres) y 1010410 (Jaraíz de la Vera) no aportan ninguno (Tabla 132). En valoraciones superiores a 2,50 no encontramos cuestionarios.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
1003710	0,00	71,43	14,29	14,29	0,00	0,00	0,00	100,00
1005010	33,33	0,00	0,00	33,33	33,33	0,00	0,00	100,00
1006710	4,35	69,57	0,00	13,04	4,35	8,70	0,00	100,00
1010410	0,00	20,00	20,00	0,00	0,00	60,00	0,00	100,00
1012110	42,86	42,86	14,29	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
1014810	11,11	62,96	7,41	11,11	3,70	3,70	0,00	100,00
1019510	66,67	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
1020310	28,57	45,24	16,67	2,38	2,38	4,76	0,00	100,00
Totales	18,80	52,99	10,26	7,69	3,42	6,84	0,00	100,00

Tabla 132: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).

Ninguno de los cuestionarios correspondientes al centro 1019510 pasa de la valoración 0,25. Sin embargo, 1010410 solo aporta la quinta parte de los suyos a estos tramos de puntuación. En el cómputo global, más de 7 de cada 10 se encuentran en estas puntuaciones.



En valoraciones hasta 0,50 encontramos, además de los cuestionarios de 1019510, todos los del centro 1012110 (Miajadas); por el otro lado, 1005010 (Cañamero) solo aporta la tercera parte de los suyos. En conjunto más de 8 de cada 10 no pasan de 0,50.

En valoraciones hasta 1,00 encontramos todos los cuestionarios de los 2 centros que hemos indicado: 1012110 y 1019510, y, además, los de 1003710; el porcentaje menor corresponde a 1010410, con 4 de cada 10. En total, casi 9 de cada 10 no pasan de 1,00.

Así pues, los centros 1003710, 1012110 y 1019510 no tienen cuestionarios valorados con más de 1,00. El centro 1010410 es el que mayor proporción presenta en estas valoraciones, con 6 de cada 10. En el conjunto de los centros de empleo de Cáceres, 1 de cada 10 obtiene una puntuación superior a 1,00.

Como vemos en la *Tabla 133*, la media más alta corresponde al centro 1010410, la más baja a 1019510.

PROVINCIA DE CÁCERES		
CENTRO EMPLEO	MEDIA	MEDIANA
1003710	0,1621	0,0227
1005010	0,7136	0,9010
1006710	0,3632	0,1227
1010410	1,0286	1,5159
1012110	0,1152	0,1045
1014810	0,2504	0,0571
1019510	0,0554	0,0000
1020310	0,2524	0,1112

*Tabla 133: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres (elaboración propia).*

Si comparamos estas medias con la provincial de hombres (0,3001), la general de hombres en la valoración por sexo (0,3037) y con la global de esta valoración (0,3696), podemos comprobar que las de 1005010 y 1010410 presentan valores superiores a esta última (*Gráfico 210*). La media de 1006710 (Coria) es superior a la general para hombres; el resto de los centros de empleo tiene medias inferiores a las 3 con las que comparamos.

En cuanto a las medianas, los centros 1005010 y 1010410 sitúan las suyas a la derecha de la global de la valoración por sexo (0,1624); la de 1006710 se coloca a la derecha de general para hombres (0,1185) y a la izquierda de la global; la de 1020310 (Valencia de Alcántara) está a la derecha de la provincial para hombres (0,1028) y a la izquierda de la general para hombres; el resto de los centros de empleo tiene sus medianas a la izquierda de las 3 con las que comparamos.

## VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: CÁCERES

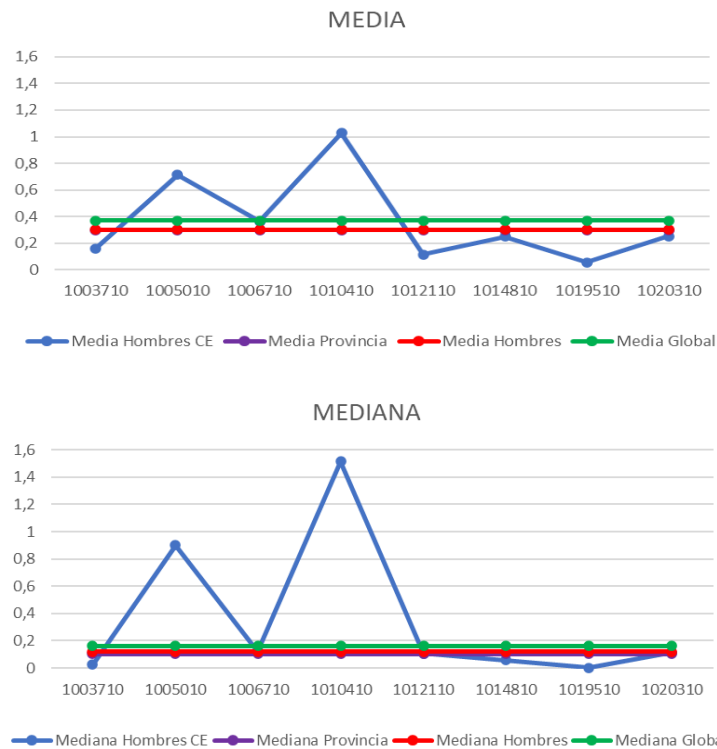


Gráfico 210: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres, comparadas con la media y mediana provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

### 4.3.3.2.4.1.3 Comparativa Badajoz-Cáceres

Badajoz presenta mayor proporción de cuestionarios que Cáceres en los tramos desde más de 0,25 hasta 1,00 y más de 2,50 (Gráfico 211). La mayor diferencia entre ambas provincias se encuentra en el tramo >0,50-1,00: 3,82 puntos porcentuales a favor de Badajoz.

## CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES (%)

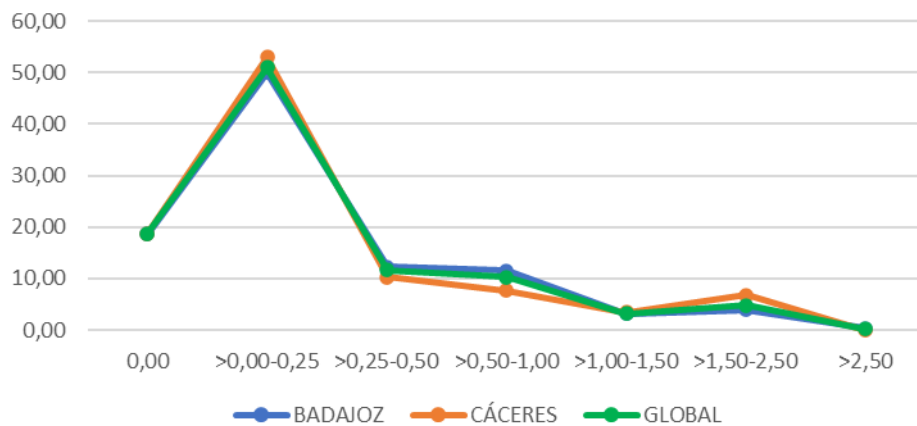


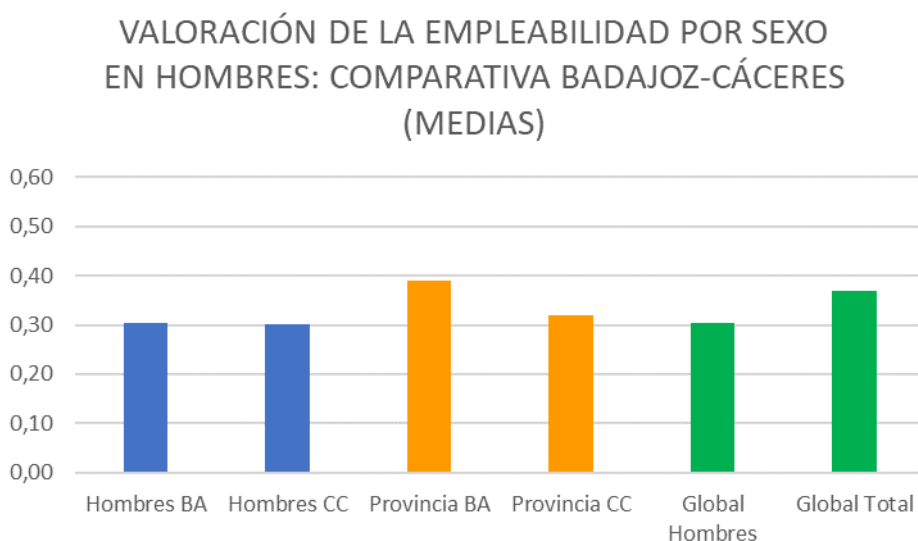
Gráfico 211: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

Las diferencias mayores a partir de aquí son a favor de Cáceres y se encuentran en los tramos >0,00-0,25 con 2,99 puntos porcentuales, >1,50-2,50 con 2,87 puntos porcentuales, y >0,25-0,50 con 2,05 puntos porcentuales. Las más bajas corresponden a: 0,00 y >1,00-1,50 con 0,15 y 0,24 puntos porcentuales a favor de Cáceres, respectivamente, y >2,50 con 0,40 puntos porcentuales a favor de Badajoz.

En conjunto, los hombres presentan casi 7 de cada 10 cuestionarios en valoraciones hasta 0,25 y más de 8 de cada 10 hasta 0,50. El 91,60% no pasa de 1,00 por lo que el 8,40 obtiene una puntuación superior. En Cáceres, encontramos mayor porcentaje que en Badajoz para las valoraciones hasta 0,25 y 0,50; sin embargo, la proporción es menor en el total de valoraciones hasta 1,00 y mayor en las superiores, con una diferencia de 2,72 puntos porcentuales.

Respecto a la valoración global para hombres, Badajoz queda por encima en los tramos desde más de 0,25 hasta 1,00 y en más de 2,50; en el resto, Cáceres supera los datos de la valoración global.

Con estos datos, parece que, en el caso de los hombres, la empleabilidad es parecida en ambas provincias.



*Gráfico 212: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de hombres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).*

Así se aprecia claramente cuando nos fijamos en las medias (*Gráfico 212*), aunque la de la valoración para hombres en Badajoz es algo superior: 0,3053 frente a 0,3001. Las medias generales para cada provincia (0,3905 en Badajoz y 0,3196 en Cáceres) y la general de la valoración por sexo (0,3696) están por encima de la que obtienen las valoraciones para hombres de Badajoz y Cáceres. Respecto a la global para hombres, la media de Cáceres es inferior y la de Badajoz superior.

#### 4.3.3.2.4.2 Localidad

Como venimos haciendo en nuestro trabajo, para hacer un análisis por localidad tendremos en cuenta aquellas que aportaron, como mínimo, 10 cuestionarios a la investigación, que, en el caso de los hombres, son:

- Por Badajoz: 06015 (138), 06070 (16), 06074 (10) y 06095 (23).
- Por Cáceres: 10148 (16) y 10203 (27).

##### 4.3.3.2.4.2.1 Provincia de Badajoz

La localidad 06074 (Llerena) aporta 3 de cada 10 cuestionarios a valoraciones 0,00 y, en conjunto, casi se alcanza la quinta parte de los aportados por las 4 localidades analizadas; 06015 (Badajoz) es la única que baja del 20,00% (*Tabla 134*). Solamente esta localidad presenta cuestionarios valorados con más de 2,50.

En tramos de puntuación agrupados (*Gráfico 213*), la localidad 06095 (Olivenza) aporta la mayor proporción de cuestionarios a valoraciones hasta 0,25 con un 82,61%, mientras 06074 presenta la menor (50,00%). Ambas localidades tienen el mayor y menor porcentaje, respectivamente, también en valoraciones hasta 0,50: 95,65% para 06095 y 7 de cada 10 cuestionarios para 06074.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00- 0,25	>0,25- 0,50	>0,50- 1,00	>1,00- 1,50	>1,50- 2,50	>2,50	TOTAL
06015	16,67	54,35	11,59	10,87	2,90	2,90	0,72	100,00
06070	25,00	43,75	6,25	18,75	0,00	6,25	0,00	100,00
06074	30,00	20,00	20,00	20,00	10,00	0,00	0,00	100,00
06095	26,09	56,52	13,04	4,35	0,00	0,00	0,00	100,00
Totales	19,25	51,87	11,76	11,23	2,68	2,68	0,53	100,00

*Tabla 134: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).*

En valoraciones hasta 1,00 la localidad 06095 aporta todos sus cuestionarios, mientras 06070 (Jerez de los Caballeros) y 06015 se acercan: 93,75% y 93,48%, respectivamente. El porcentaje más bajo corresponde a 06074, con 9 de cada 10 cuestionarios aportados.

Por tanto, aunque comenzamos viendo que 06074 es la localidad que mayor porcentaje aporta a valoraciones 0,00 ahora comprobamos que es la que mayor proporción presenta en valoraciones superiores a 1,00 (10,00%); 06095 no aporta ningún cuestionario, 06015 el 6,52% y 06070 el 6,25%.

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES (%)

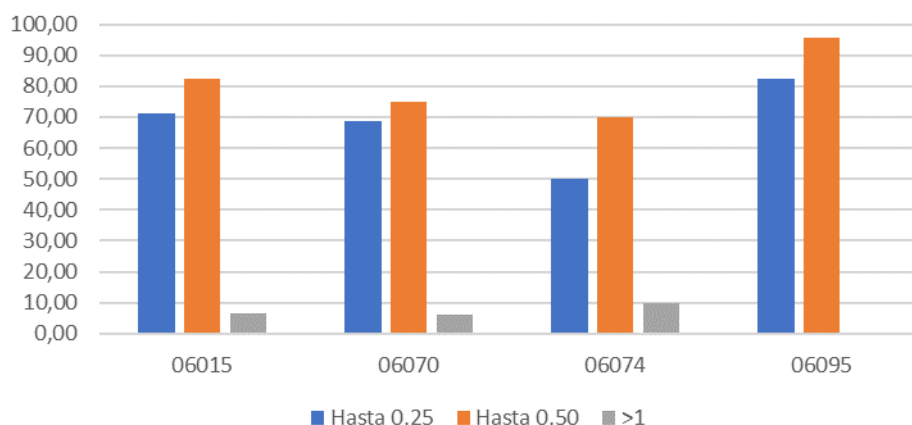


Gráfico 213: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

Analizamos ahora las medias de las valoraciones por localidad (Tabla 135). El valor más alto se encuentra en 06074 y el más bajo en 06095, con una diferencia sustancial. En el caso de las medianas, el valor más alto corresponde a 06074 y el más bajo a 06095.

PROVINCIA DE BADAJOZ		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
06015	0,2943	0,1303
06070	0,2902	0,0750
06074	0,3820	0,2784
06095	0,1301	0,0723

Tabla 135: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).

Al comparar estos valores con los correspondientes a la media y mediana de la provincia para hombres, la general de hombres (ambas provincias) y la global de la valoración de la empleabilidad por sexo (mujeres y hombres), observamos (Gráfico 214):

- Solamente 06074 presenta una media superior a las 3 con las que estamos comparando: media provincial (0,3053), media general para hombres (0,3037) y media global de la valoración (0,3696). El resto de las medianas son inferiores a estas 3.
- La mediana de la localidad 06074 se sitúa a la derecha de la global (0,1624), que es la que presenta el valor más alto; el resto ubica la suya a la izquierda.
- Respecto a la mediana provincial (0,1256), se sitúa a la derecha, además de la de 06074, la de 06015, mientras el resto se coloca a la izquierda.

- Las medianas de 06070 y 06095 están a la izquierda de la general para hombres (0,1185), que tiene el valor más bajo de las 3 con las que comparamos, quedando el resto a la derecha.

#### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: BADAJOZ

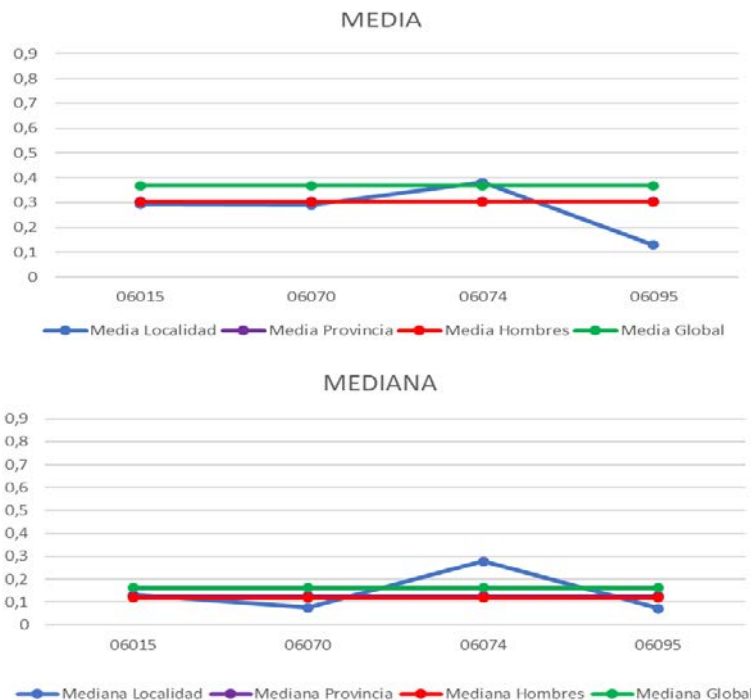


Gráfico 214: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

Si nos fijamos en las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total (contando los de mujeres y hombres), observamos (Gráfico 215):

#### MEDIA Y MEDIANA DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO: LOCALIDADES DE BADAJOZ (HOMBRES)

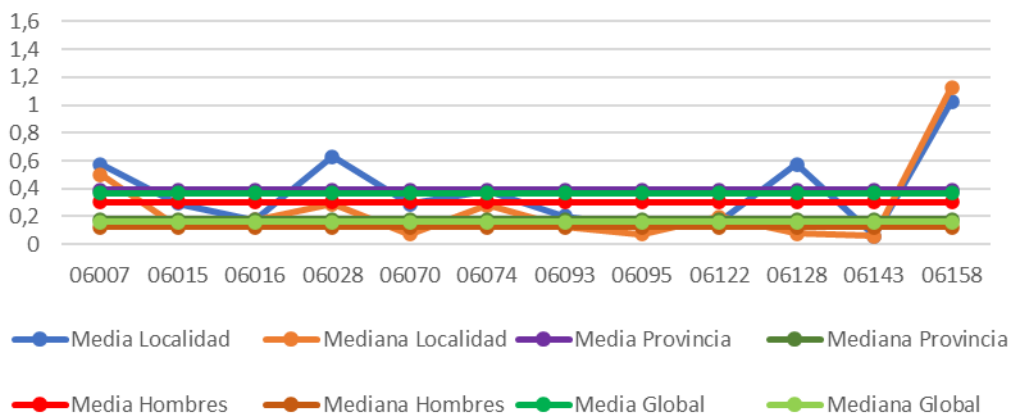


Gráfico 215: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

- Media y mediana provincial total (0,3905 y 0,1796 respectivamente): las localidades 06007 (Alconchel), 06028 (Campanario), 06128 (Talavera la Real) y 06158 (Zafra) presentan medias superiores; 06007, 06028, 06074, 06122 (Los Santos de Maimona) y 06158 tienen sus medianas a la derecha, mientras el resto la sitúa a la izquierda.
- Media y mediana global de la valoración de la empleabilidad por sexo (0,3696 y 0,1624 respectivamente): además de las 4 localidades anteriores, 06074 presenta una media mayor; en cuanto a las medianas, 06015, 06070, 06093 (Oliva de la Frontera), 06095, 06128 y 06143 (Valverde de Leganés) las sitúan a la izquierda.
- Media y mediana de la valoración para hombres en la provincia (0,3053 y 0,1256 respectivamente): además de las 5 que ya hemos indicado, ninguna localidad tiene una media superior; por tanto, las de 06015, 06016, 06070, 06093, 06095, 06122 y 06143 son inferiores a las 3 con las que comparamos; solamente 06070, 06095, 06128 y 06143 (Valverde de Leganés) tienen sus medianas a la izquierda, el resto la ubica a la derecha.
- La media mayor corresponde a 06158 con 1,0263; la menor a 06007 con 0,0574.
- Como hemos visto, la media provincial de hombres es inferior a la global y esta a la provincial total.

#### 4.3.3.2.4.2 Provincia de Cáceres

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
10148	18,75	50,00	12,50	12,50	0,00	6,25	0,00	100,00
10203	29,63	37,04	22,22	3,70	0,00	7,41	0,00	100,00
Totales	25,58	41,86	18,60	6,98	0,00	6,98	0,00	100,00

Tabla 136: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).

Como vemos en la *Tabla 136*, la localidad 10203 (Valencia de Alcántara) aporta casi 3 de cada 10 cuestionarios a la valoración 0,00; no hay ninguno que sobrepase la puntuación 2,50.

Teniendo en cuenta las valoraciones agrupadas, 10148 (Plasencia) tiene mayor proporción de cuestionarios hasta 0,25: 68,75% frente a los dos tercios de 10203 (*Gráfico 216*). Esta aporta más a valoraciones hasta 0,50: 88,89% frente a 81,25%; también esta localidad presenta el mayor porcentaje de valoraciones superiores a 1,00: 7,41% frente a 6,25%.

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES (%)

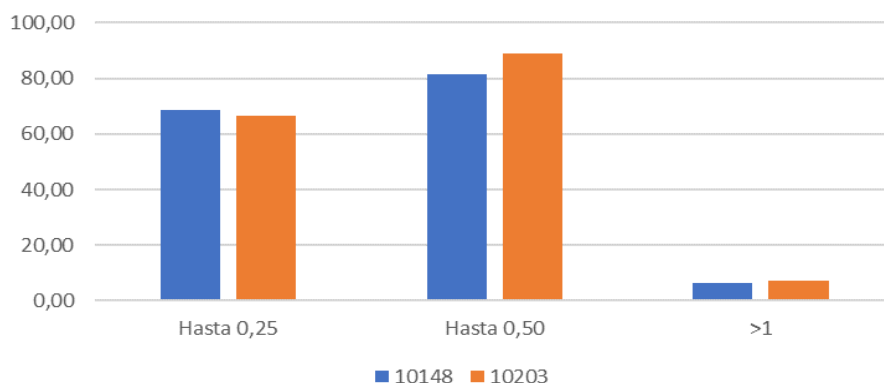


Gráfico 216: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

La media de la valoración correspondiente a 10203 es mayor que la de 10148 (Tabla 137); en el caso de la mediana, también tiene mayor valor la de 10203.

PROVINCIA DE CÁCERES		
LOCALIDAD	MEDIA	MEDIANA
10148	0,2705	0,0625
10203	0,3043	0,1360

Tabla 137: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).

Al comparar estos valores con los correspondientes a la media y mediana de la provincia para hombres (0,3001 y 0, 1028 respectivamente), la general de hombres (0,3037 y 0,1185 respectivamente) –ambas provincias– y la global de la valoración de la empleabilidad por sexo (0,3696 y 0,1624 respectivamente) –mujeres y hombres–, observamos (Gráfico 217):

- La media correspondiente a la localidad 10148 es inferior a las 3 con las que comparamos. La de 10203 solo lo es respecto a la media global.
- La mediana de la localidad 10148 se coloca a la izquierda de las 3 con las que comparamos. La de 10203 se sitúa a la izquierda de la global y a la derecha de las otras 2.

Si nos fijamos en las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total (contando los de mujeres y hombres), observamos (Gráfico 218):

- Media y mediana global de la valoración de la empleabilidad por sexo (0,3696 y 0,1624 respectivamente): todas las medias y medianas tienen un valor inferior.
- Media y mediana provincial total (0,3196 y 0,1211 respectivamente): solamente las localidades 10067 (Coria) y 10127 tienen medias superiores; la única mediana que se coloca a la derecha es la de 10067, el resto la sitúa a la izquierda.



## VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO EN HOMBRES: CÁCERES

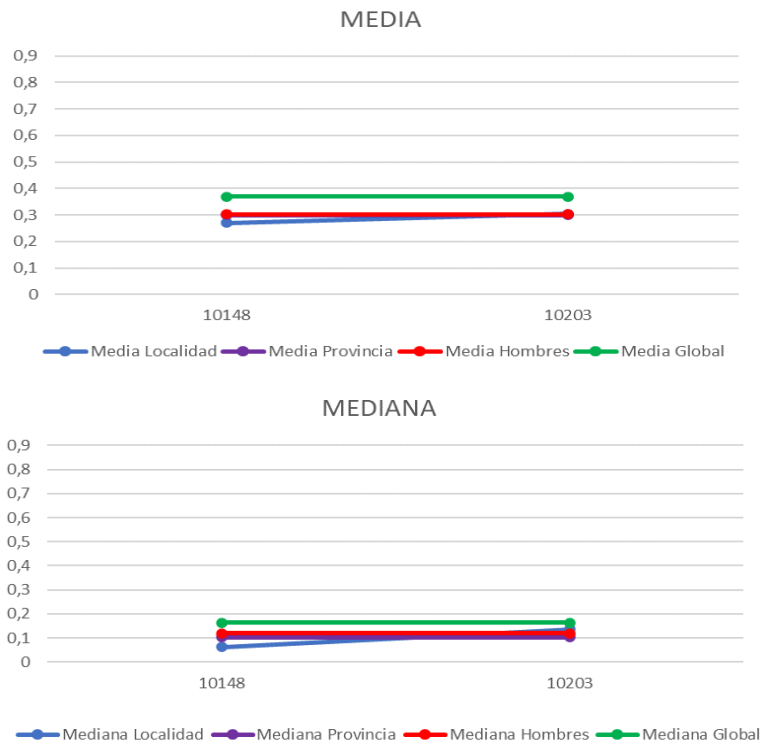


Gráfico 217: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

- Media y mediana de la valoración para hombres en la provincia (0,3001 y 0,1028 respectivamente): además de las dos localidades anteriores, 10203 también presenta una media superior; las medianas de 10037 (Cáceres) y 10148 son las únicas que se sitúan a la izquierda, el resto se coloca a la derecha.

## MEDIA Y MEDIANA DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO: LOCALIDADES DE CÁCERES (HOMBRES)

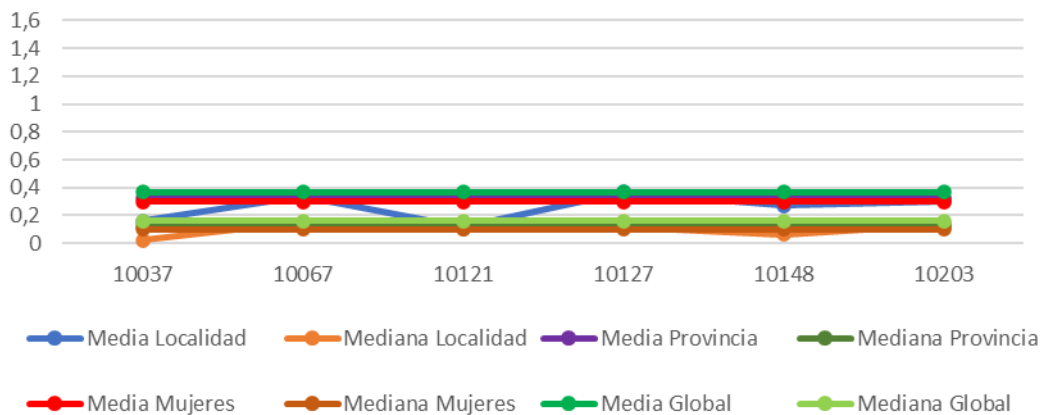


Gráfico 218: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).

- La media mayor corresponde a 10127 (Montehermoso) con 0,3666; la menor a 10121 (Miajadas) con 0,1152.
- Como hemos visto, la media de la valoración provincial para hombres es inferior a la provincial total y esta a la global.

#### 4.3.3.2.4.2.3 Localidad de Badajoz

Los códigos postales 06001, 06004 y 06194 solo aportan cuestionarios valorados con 0,00 (*Tabla 138*). Por su parte, los códigos 06002, 06005, 06006 y 06180 no aportan ninguno con esa puntuación. Solamente 06009 aporta cuestionarios a valoraciones superiores a 2,50.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES								
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06001	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06002	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06003	33,33	44,44	0,00	22,22	0,00	0,00	0,00	100,00
06004	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06005	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06006	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06007	20,00	40,00	0,00	20,00	0,00	20,00	0,00	100,00
06008	18,18	54,55	9,09	9,09	6,06	3,03	0,00	100,00
06009	17,14	51,43	20,00	5,71	2,86	0,00	2,86	100,00
06010	8,33	61,11	8,33	16,67	2,78	2,78	0,00	100,00
06011	10,00	60,00	20,00	10,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06180	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	100,00
06194	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
Totales	16,67	54,35	11,59	10,87	2,90	2,90	0,72	100,00

Tabla 138: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz (elaboración propia).

Al agrupar los tramos de puntuación, observamos que los códigos 06001, 06004, 06005, 06006 y 06194 no tienen cuestionarios valorados con más de 0,25; en las valoraciones hasta 0,50 también encontramos el código 06002; y en puntuaciones hasta 1,00 añadimos el 06003 y 06011 (*Gráfico 219*). Es decir, solamente 06007, 06008, 06009, 06010 y 06180 aportan cuestionarios valorados por encima de 1,00.

De hecho, el código postal 06180 tiene su único cuestionario valorado con más de 1,00; por lo que es el que menor porcentaje presenta en valoraciones hasta 0,25; 0,50 y menos de 1,00 con ningún cuestionario.

En total, más de 7 de cada 10 cuestionarios no pasan de 0,25; más de 8 de cada 10 no superan 0,50 y el 93,48% no alcanza puntuaciones por encima de 1,00.

Teniendo en cuenta que, como hemos visto en el caso de 06180, el número de cuestionarios recogidos en algunos códigos postales es muy pequeño, vamos a analizar aquellos que aportaron 10 o más a la investigación: 06008, 06009, 06010 y 06011. De estos 4, el primero es el que mayor porcentaje de valoraciones 0,00 presenta, un

18,18%; 06010 es el que aporta menor proporción, con el 8,33%. Como ya dijimos, solamente 06009 tiene cuestionarios valorados por encima de 2,50: el 2,86%.

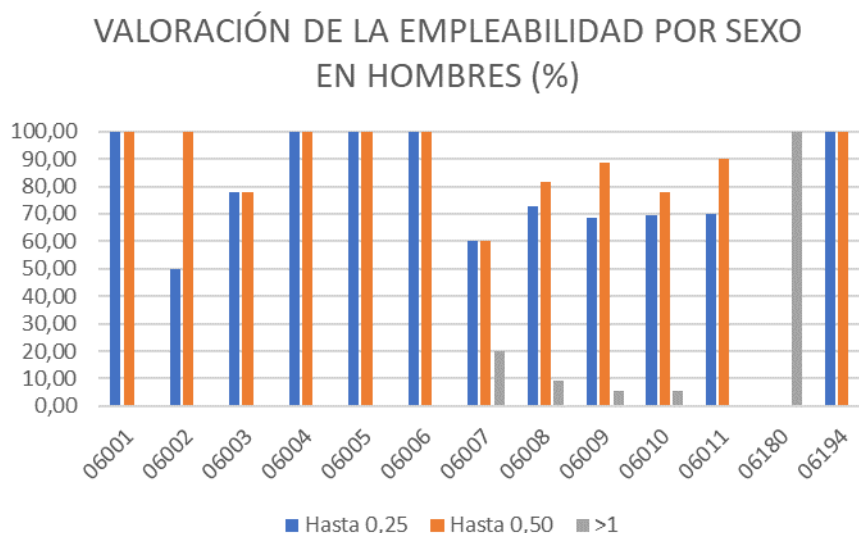


Gráfico 219: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia).

El mayor porcentaje hasta 0,25 corresponde a 06008, más de 7 de cada 10 cuestionarios, mientras el menor está en 06009, con el 68,57%; en valoraciones hasta 0,50 e inferiores a 1,00 encontramos los mayores porcentajes en 06011, con 9 de cada 10 y el total de los cuestionarios, respectivamente, mientras las proporciones más bajas corresponden a 06010 (hasta 0,50), con más de las tres cuartas partes, y 06008 (inferiores a 1,00), con algo más de 9 de cada 10. Así pues, el menor porcentaje de valoraciones superiores a 1,00 es el de 06011 (ningún cuestionario), seguido de 06010, con el 5,56%, y 06009, con el 5,71%, mientras el mayor se encuentra en 06008, con el 9,09%.

En relación con la media y mediana de estos 4 códigos postales (Tabla 126), lo primero que observamos es que todas las valoraciones de cuestionarios correspondientes a hombres presentan cuantías inferiores a la general del código postal.

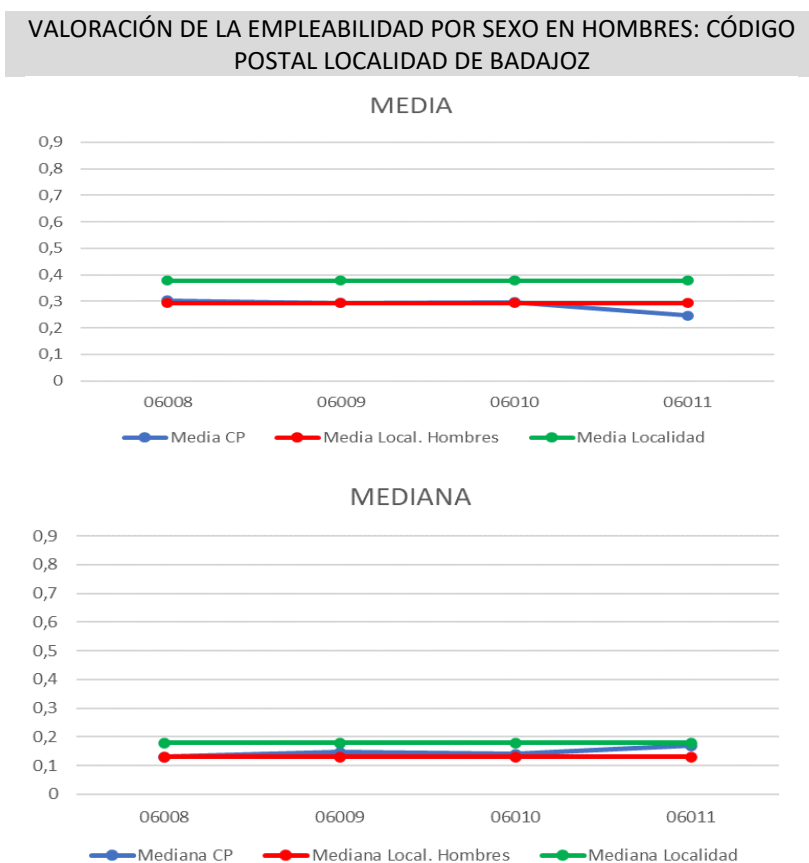
MEDIAS Y MEDIANAS DE LA OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES				
CÓDIGO POSTAL	MEDIA		MEDIANA	
	HOMBRES	GLOBAL	HOMBRES	GLOBAL
06008	0,3031	0,3475	0,1308	0,1666
06009	0,2946	0,3951	0,1472	0,1773
06010	0,2975	0,3382	0,1399	0,1664
06011	0,2461	0,6221	0,1693	0,3771

Tabla 139: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia).

Los hombres del código 06008 tienen un valor mayor de empleabilidad, los de 06011 tienen el menor; los hombres de 06010 superan en valor de empleabilidad a los de 06009. Ningún código consigue media de valoraciones para hombres superior a la provincial para hombres (0,3053); las 4 medianas se sitúan a la derecha de la provincial (0,1256).

En cuanto a las medias globales, la del código 06011 es la mayor, la de 06010 es la menor; el valor en el código 06009 es superior al de 06008. En relación con la media provincial total (0,3905), la de los códigos 06011 y 06009 tienen la suya por encima; en comparación con la mediana total de la provincia (0,1796), solo la del código 06011 se sitúa a la derecha, los otros 3 tienen la suya a la izquierda.

Si comparamos la media y la mediana de las valoraciones para hombres en cada código con la de la localidad para hombres (0,2943 y 0,1303 respectivamente) y la global de la localidad (0,3779 y 0,1789 respectivamente), observamos (*Gráfico 220*):



*Gráfico 220: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la de hombres de la localidad y la general de esta (elaboración propia).*

- Respecto a la media de la localidad para hombres: solo la de 06011 presenta un valor inferior.
- Respecto a la media general de la localidad: todos los códigos tienen medias inferiores.

- Respecto a la mediana general de la localidad para los hombres: todas se sitúan a la derecha.
- Respecto a la mediana general de la localidad: todas se sitúan a la izquierda.

#### **4.3.3.2.5 ANÁLISIS DE LA VALORACIÓN POR SEXO DE HOMBRES**

El 18,70% de los hombres no eran empleables en el momento de recoger los cuestionarios, proporción que se corresponde con los no disponibles (disponibilidad nula).

Los hombres de 25 a 29 años son los más empleables, a partir de 45 presentan los valores más bajos de empleabilidad.

Desde el nivel de estudios FPI/Grado Medio, el valor de empleabilidad supera la media general para hombres. El nivel de FPII/Grado Superior aporta el mayor valor de empleabilidad para los hombres; la formación profesional garantiza un valor alto de esta. Por el otro lado, los estudios inferiores a obligatorios son los que presentan la empleabilidad más baja.

Por lo que respecta a las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, los hombres que no son parados de larga duración, los que no perciben y los ocupados tienen valores de la empleabilidad más altos que los que se encuentran en las situaciones contrarias. Los hombres más empleables son los inscritos que trabajan; los menos se encuentran en paro de larga duración.

En cuanto al análisis por variables territoriales, el 18,65% de los hombres inscritos en los centros de empleo de la provincia de Badajoz no son empleables, mientras en Cáceres este porcentaje es algo mayor: 18,80%.

El centro de empleo de Badajoz con los hombres más empleables es 0602810, el que presenta la empleabilidad con el valor más bajo es 0609510. La comparación con la media global de la valoración por sexo, la provincial para hombres y la general para hombres (de mayor a menor) nos ofrece los siguientes datos:

- Superan la media global: 0601515, 0602810, 0607410 y 0615810.
- Ningún centro supera la provincial para hombres y la general para hombres.
- 0601410, 0601510, 0601520, 0601610, 0607010 y 0609510 tienen medias inferiores a las 3 con las que comparamos.

El centro de empleo de Cáceres con los hombres más empleables es 1010410, el que presenta la empleabilidad con menor valor es 1019510. La comparación con las 3 medias anteriores (la provincial corresponde a la de Cáceres), siguiendo el mismo orden, nos ofrece estos resultados:

- Superan la media global: 1005010 y 1010410.

- Supera la media general para hombres: 1006710.
- Ningún centro supera la media provincial para hombres.
- Quedan por debajo de las 3 medias: 1003710, 1012110, 1014810, 1019510 y 1020310.

Al comparar los resultados de las 2 provincias, observamos que los hombres de Badajoz son más empleables que los de Cáceres (aunque la diferencia entre medias es muy pequeña), que la media de la provincia de Badajoz supera a la de Cáceres y que la media global para hombres es menor que la global total. Además:

- La media de la valoración para hombres en Badajoz y Cáceres son menores que las respectivas medias provinciales.
- La media de la valoración para hombres en Badajoz es mayor que la global para hombres, mientras la de Cáceres es menor.
- La media de la valoración para hombres en Badajoz y Cáceres es menor que la global total.

La localidad de Badajoz con mayor valor de empleabilidad en hombres es 06074, la que presenta el valor más bajo es 06095. La comparación con la media global, la provincial para hombres y la general para hombres (de mayor a menor), nos dice:

- Supera la media global: 06074.
- Las medias de las localidades 06015, 06070 y 06095 son inferiores a las 3 con las que estamos comparando.

Al hacer la comparativa de las medias de las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, de mayor a menor valor, con la media provincial total, la global y la provincial para hombres, obtenemos los siguientes resultados:

- Superan la media provincial total: 06007, 06028, 06128 y 06158.
- Supera la media global: 06074.
- Ninguna localidad presenta una media superior a la provincial para hombres. Por lo tanto, quedan por debajo de las 3 con las que estamos comparando, las de 06015, 06016, 06070, 06096, 06095, 06122 y 06143.
- El valor más alto corresponde a la localidad 06158, el más bajo a 06007.

En cuanto a las localidades de Cáceres, la media más alta se encuentra en 10203, la más baja en 10148. La comparación con la media global, la general para hombres y la provincial para hombres (de mayor a menor), nos indica:

- La media de 10104 es inferior a las 3 con las que comparamos.
- La media de 10203 solo es superior a la media general para hombres y la provincial para hombres.

La comparación de las medias de las localidades que han aportado 10 o más cuestionarios en total, con la media global, la provincial total y la provincial para hombres (de mayor a menor) nos ofrece estos datos:

- Ninguna media es superior a la global.
- Superan la media provincial total: 10067 y 10127.
- Supera la media provincial para hombres: 10203.
- Las localidades 10037, 10121 y 10148 tienen medias inferiores a las 3.

El análisis para la localidad de Badajoz por código postal da como resultado que el 06008 presenta el mayor valor de empleabilidad para hombres, mientras el 06011 tiene el menor; ningún código supera la media provincial para hombres. En cuanto a la media global de cada código, la de 06011 es la más alta y la de 06010 la más baja; respecto a la media provincial total, las de 06009 y 06011 quedan por encima.

La comparación de las medias de valoraciones para hombres en cada código con la global de la localidad y la de la localidad para hombres (de mayor a menor), nos indica:

- Respecto a la media de la localidad para hombres, solamente el código 06011 presenta un valor inferior.
- Respecto a la media general de la localidad, ningún código tiene una superior.

#### 4.3.3.3 CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR SEXO

Teniendo en cuenta los valores que hemos obtenidos para mujeres y hombres (Gráfico 221), destacamos:

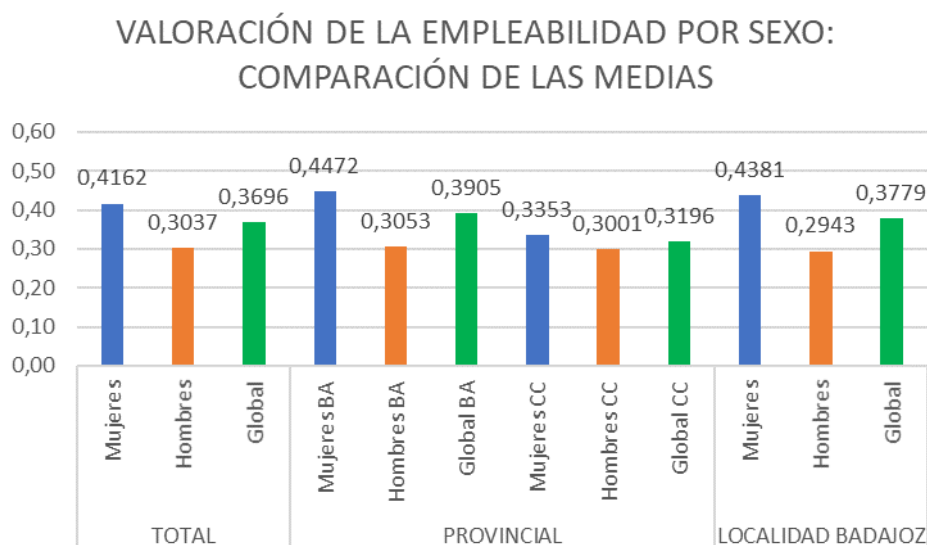


Gráfico 221: Valoración de la empleabilidad por sexo: comparativa de las medias obtenidas en total, por provincia y para la localidad de Badajoz, distinguiendo entre los valores para mujeres, hombres y los globales (elaboración propia).

- Las mujeres son más empleables que los hombres.
- La diferencia mayor se encuentra en la localidad de Badajoz, seguida por la de los valores totales; por provincias, la diferencia es mucho mayor en Badajoz.

Las medidas necesarias para mejorar la empleabilidad deben ser distintas para mujeres y hombres, lo que requiere un análisis en profundidad de los valores de ocupabilidad y disponibilidad. Para llevar a cabo este estudio, es imprescindible revisar en profundidad los datos que obran en las demandas de empleo con las que cuenta el SEXPE. Actualizados, estos datos nos proporcionarán otros más exactos sobre los que basar el análisis.

Asimismo, es necesario diferenciar medidas para cada provincia, pues las diferencias, tanto en sus valores globales como en los de cada sexo, son importantes. Esto supone que la que puede servir para mejorar la empleabilidad en Badajoz no tiene por qué ser la misma que para Cáceres. Como hemos visto ya en esta investigación, habría que analizar la ocupabilidad y la disponibilidad para distinguir las características a mejorar, que también variarían en cada provincia.

En la localidad de Badajoz, también sería necesario distinguir las medidas para mujeres y hombres dada la gran diferencia en empleabilidad. De la misma manera, hemos comprobado que hay diferencias sustanciales en ocupabilidad y disponibilidad.

Por tanto, la valoración de la empleabilidad que hemos llevado a cabo por sexo nos lleva a la conclusión de que igualar las medidas para mujeres y hombres y sin distinguir territorios es perjudicial para una mayoría, que puede corresponder a mujeres u hombres, o bien a colectivos distintos por edad, nivel de estudios, paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral.

En este sentido, lo que llama la atención inicialmente es el alto porcentaje de personas que no son empleables, casi todas debido a la falta de disponibilidad para la búsqueda de empleo. En este componente de la empleabilidad también hay diferencias por sexo y provincias: observamos casi 4 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres no empleables; en ambos casos, la provincia de Cáceres presenta un porcentaje mayor, aunque la diferencia más grande entre mujeres y hombres está en Badajoz.

Para este colectivo, es necesario decidir cómo actuar: programas de control, excluirlos directamente de los servicios de empleo, adoptar medidas coercitivas... En cualquiera de los casos, los SPE no pueden contar con estas demandas para diseñar PAE. No obstante, hay que distinguir las inscripciones de quienes no son empleables debido a falta total de ocupabilidad, pues en estos casos son necesarios programas más potentes para conseguir revertir esa situación.

Tanto mujeres como hombres presentan más empleabilidad en el tramo de edad de 25 a 29 años y menos en los mayores de 45. Esto significa que las medidas a aplicar



tampoco pueden diseñarse sin distinguir la edad, porque, como venimos viendo en nuestro trabajo, cada colectivo presenta sus peculiaridades.

Los estudios de formación profesional destacan claramente, incluso por encima de los universitarios, en materia de empleabilidad, lo que puede significar que la formación para el empleo debiera diseñarse según los niveles de estudios, aunque, por los resultados obtenidos, habría que conseguir reducir el colectivo de personas con estudios inferiores a obligatorios, pues queda demostrado que son quienes menos empleabilidad presentan, en ambos sexos.

El paro de larga duración influye negativamente en la empleabilidad, pero creemos imprescindible que, antes de diseñar o adoptar medidas, se haga un estudio en profundidad de las causas que han llevado a cada persona a convertirse en parada de larga duración: inaccesibilidad al mercado laboral (voluntaria o por el sector económico al que se dirige su búsqueda de empleo), falta de formación, desánimo exclusivamente, no encontrarse disponible realmente... Porque sin este conocimiento y estableciendo programas igualitarios para todos los colectivos que podemos encontrar dentro del paro de larga duración, las medidas no darán resultado, e incluso puede que se consiga lo contrario a lo perseguido: que la persona sienta con más fuerza su pertenencia a un grupo que no va a poder integrarse en el mercado laboral.

La percepción de prestaciones influye de forma distinta a mujeres y hombres: el hecho de cobrar conlleva mayor empleabilidad en las primeras, pero menor en los segundos. Por tanto, vemos claramente que las medidas en función de esta variable no pueden ser las mismas, pues hay que dirigirlas a colectivos distintos. Es más, creemos que las actuaciones de control que corresponde llevar a cabo al SEPE deberían ser más potentes en el caso de los hombres.

El desempleo afecta negativamente a la empleabilidad en ambos sexos. Hemos visto en nuestra investigación que el hecho de estar inscrito cuando se trabaja hace que la persona sea más empleable. Por eso, las medidas que se adopten para este colectivo deben diseñarse con cuidado, tanto en el tipo y calidad como en su número. Se hace imprescindible analizar el motivo de la inscripción, ya que, en muchos casos, no serán necesarias medidas de mejora porque la persona se ha inscrito solamente para compatibilizar la percepción de prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial (es decir, como una obligación). Lo que obliga a detectar quién se ha inscrito mientras trabaja porque realmente desea dejar su empleo o pretende complementar jornada y salario accediendo a otro puesto. Estas personas, probablemente, van a necesitar unas medidas formativas específicas, aunque puede que también necesiten mejorar sus herramientas para la búsqueda de empleo, sobre todo si llevan tiempo sin realizarla.

Las variables territoriales que hemos utilizado en nuestro trabajo se han mostrado relevantes a la hora de valorar y analizar la empleabilidad, diferenciando medidas, en primer lugar, para cada provincia, en segundo lugar, según las necesidades detectadas por centro de empleo, en tercer lugar, para determinadas localidades, y, en último lugar, para algunos códigos postales de la localidad de Badajoz.

Repetimos, el primer análisis en profundidad debería realizarse por sexo y provincia; posteriormente, en función de los resultados de este análisis, habría que estudiar los problemas que se hayan detectado en las zonas de algunos centros de empleo y, si fuera necesario, en algunas localidades con más necesidades en materia de empleabilidad.

Mención aparte merece el análisis que se haga en Badajoz, donde se diferencian distintos códigos postales que, según los resultados de nuestra investigación (aunque no se consideren definitivos), ofrecen diferencias sustanciales y, además, entre sexos.

Una vez determinado el colectivo al que deben dirigirse las PAE, es decir, el de quienes demandan empleo, analizados los grupos que, por sexo, requieren más o menos atención, más o menos urgente y con más o menos medidas, y teniendo en cuenta el contexto socioeconómico, dentro de la política económica marcada por el Gobierno, se podrían diseñar programas de mejora de la empleabilidad en concordancia con medidas económicas en el territorio. Sin embargo, estas últimas no deberían imponer aquellos programas, porque se perdería de vista su objetivo, que no es otro que mejorar las características de las personas que demandan empleo en el SPE para que accedan lo antes posible al mercado laboral.

#### **4.3.3.4 VALORACIONES CON LOS DATOS GENERALES**

##### **4.3.3.4.1 EDAD**

El mayor porcentaje de cuestionarios valorados con 0,00 corresponde al tramo de edad 45-54; entre quienes tienen menos de 25 años, más de la mitad de los cuestionarios se valoran en el tramo >0,00-0,25; los cuestionarios pasados a mayores de 55 años no han conseguido valoraciones superiores a 1,50, aunque suponen la mayor proporción de valoraciones en el tramo >0,25-0,50 (*Tabla 140*). Solamente los tramos de edad correspondientes a menores de 25 (tanto en mujeres como en hombres) y de 30 a 44 años (mujeres) han aportado cuestionarios valorados por encima de 2,50.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD								
EDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
<25	11,49	55,74	10,36	10,93	5,60	5,32	0,56	100,00
25-29	18,92	37,16	12,84	15,54	7,43	8,11	0,00	100,00
30-44	19,16	43,93	11,68	12,62	6,54	5,14	0,93	100,00
45-54	21,78	49,19	12,10	10,48	4,84	1,61	0,00	100,00
>55	18,37	53,06	16,33	10,20	2,04	0,00	0,00	100,00
Totales	16,37	48,77	11,66	11,99	5,83	4,93	0,45	100,00

Tabla 140: Valoración de la empleabilidad de la demanda por edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

Por sexo, las valoraciones para mujeres presentan el mayor porcentaje de puntuaciones 0,00 en las de 45 a 54 años, mientras los hombres lo tienen en el de 30 a 44; el menor porcentaje corresponde, en ambos sexos, a quienes tienen menos de 25 años. En el tramo >0,00-0,25 observamos que los hombres de ese intervalo de edad presentan el mayor porcentaje, mientras en el caso de las mujeres lo encontramos en las mayores de 55 años. Estas no aportan cuestionarios con más de 1,50 de puntuación y, además, presentan los menores porcentajes en las de más de 0,50 hasta 1,50; los hombres no aportan cuestionarios en valoraciones por encima de 1,00; pero el mayor porcentaje en las de más de 0,25 hasta 1,00.

Al tener en cuenta las valoraciones agrupadas, observamos que las personas mayores de 55 aportan más de 7 de cada 10 cuestionarios puntuados hasta 0,25 y casi 9 de cada 10 a los que no pasan de 0,50. En total, el 97,96% no superan el 1,00. Por el lado opuesto, el tramo de edad que aporta mayor proporción a puntuaciones por encima de 1,00 es 25-29, con el 15,54%.

Las personas de 25 a 29 años presentan el porcentaje más bajo de cuestionarios valorados hasta 0,25; 0,50 y 1,00: 56,08%, 68,92% y 84,46%, respectivamente.

Por sexo, las mujeres siguen el mismo patrón que acabamos de ver, mientras los hombres presentan variaciones en puntuaciones hasta 0,25: el mayor porcentaje de cuestionarios corresponde a menores de 25 años y el menor a mayores de 55.

En cómputo general, el 65,13% de los cuestionarios han sido valorados hasta 0,25; el 76,79% hasta 0,50; el 88,79% hasta 1,00. Los hombres aportan mayor proporción que las mujeres en valoraciones hasta 0,50 con más de 8 puntos porcentuales de diferencia en cada uno de los dos tramos: 7 de cada 10 cuestionarios en puntuaciones hasta 0,25 y más de 8 de cada 10 en las que no pasan de 0,50; y 4,79 puntos en las valoraciones hasta 1,00 (por tanto, las mujeres tienen 4,79 puntos porcentuales más que los hombres en valoraciones por encima de 1,00): 91,60% en hombres y 86,81% en mujeres.

Si comparamos la media de cada tramo de edad con la general de la valoración (0,3575), observamos que los cuestionarios correspondientes a las personas demandantes de empleo inscritas en el SEXPE con edades desde 25 hasta 44 años

obtienen valores superiores, los de menores de 25 se acercan mucho, pero a partir de 45 la diferencia se agranda bastante (Gráfico 222).

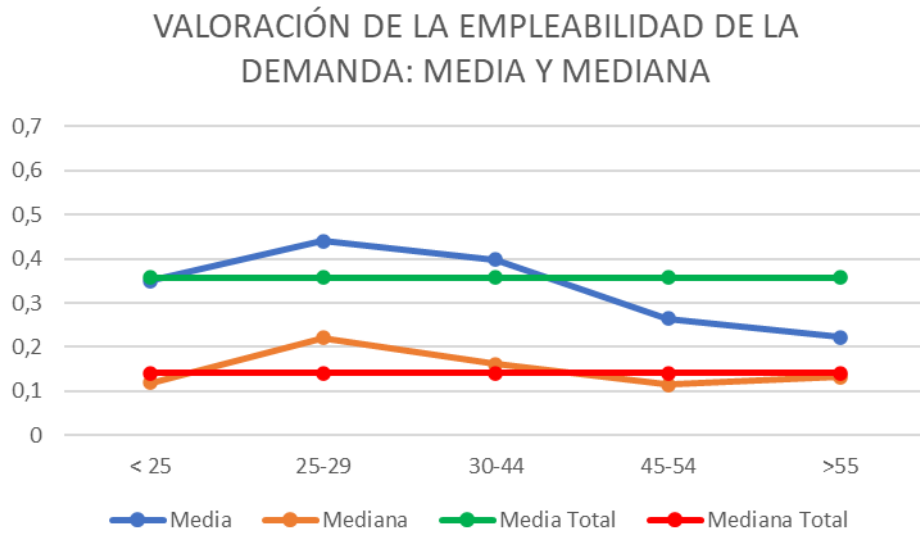


Gráfico 222: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia).

Respecto a la mediana general (0,1402), las 2 correspondientes a los tramos de 25 a 44 años se sitúan a su derecha, el resto a la izquierda, aunque la de las personas mayores de 55 años se acerca mucho (0,1319).

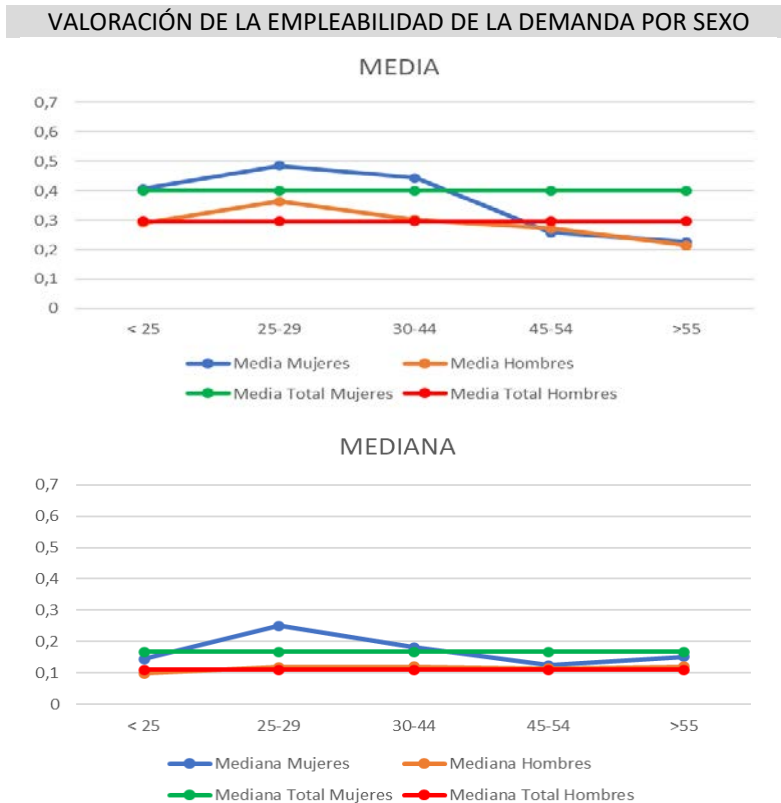


Gráfico 223: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).

Al comparar las medias y medianas obtenidas para cada tramo de edad y sexo con la media y la mediana general de mujeres y hombres: 0,4004 y 0,1679 respectivamente, en mujeres; 0,2967 y 0,1108 respectivamente, en hombres; podemos observar (*Gráfico 223*):

- La media de los cuestionarios pasados a mujeres es superior a la de los hombres hasta que se llega a los 45 años, a partir de aquí se igualan.
- Las medias de las valoraciones hechas a mujeres superan la general para ellas hasta los 44 años, a partir de aquí el descenso es brusco, llegando a quedar por debajo de las valoraciones para hombres en el tramo de 45 a 54 años.
- Las medias de las valoraciones hechas a hombres superan la general para ellos desde los 25 hasta los 44 años, la de menores de 25 es casi igual (0,2901) por debajo y la de 30 a 44 (0,3018) por encima.
- La única media de valoraciones para hombres que se acerca a la media general para mujeres es la del tramo 25-29 (0,3635 frente a 0,4004), el resto queda bastante separado.
- Respecto a la mediana general en valoraciones a cuestionarios de mujeres, las 2 correspondientes a los tramos de 25 a 44 años se sitúan a la derecha, el resto a la izquierda.
- Respecto a la mediana general para valoraciones a cuestionarios de hombres, la de menores de 25 años se sitúa a la izquierda y el resto a la derecha.

#### 4.3.3.4.2 NIVEL DE ESTUDIOS

El mayor porcentaje de valoraciones 0,00 lo encontramos entre las personas que acreditan estudios primarios, con 3 de cada 10 cuestionarios, seguido por diplomatura y licenciatura, con un poco menos (*Tabla 141*). Los porcentajes más bajos se encuentran en la formación profesional y bachiller.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD								
NIVEL DE ESTUDIOS	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
< Primarios	26,87	70,15	1,49	1,49	0,00	0,00	0,00	100,00
Primarios	30,77	61,54	5,77	1,92	0,00	0,00	0,00	100,00
> Primarios s/t	23,59	61,32	6,60	7,55	0,94	0,00	0,00	100,00
EGB/ESO	13,03	61,30	18,01	6,13	1,53	0,00	0,00	100,00
Bachiller	11,23	70,79	15,73	2,25	0,00	0,00	0,00	100,00
FPI/Gº Medio	10,13	18,99	12,66	35,44	15,19	7,59	0,00	100,00
FPII/Gº Sup.	9,09	10,23	12,50	27,27	19,32	20,45	1,14	100,00
Diplomado Un.	28,57	23,81	4,76	4,76	28,57	9,53	0,00	100,00
Licenciado Un.	28,57	35,71	0,00	14,29	14,29	7,14	0,00	100,00
Graduado Un.	13,10	39,28	8,33	17,86	5,95	13,10	2,38	100,00
Máster Un.	19,35	3,23	9,68	29,03	16,13	19,35	3,23	100,00
Totales	16,37	48,77	11,66	11,99	5,83	4,93	0,45	100,00

Tabla 141: Valoración de la empleabilidad de la demanda por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

En valoraciones superiores a 2,50 solamente encontramos cuestionarios de los niveles FP/II/Grado Superior, grado universitario y máster, aunque, en total, el volumen de cuestionarios es solo del 0,45%.

Teniendo en cuenta el sexo, las mujeres con licenciatura aportan un tercio de sus cuestionarios a valoraciones 0,00; le siguen las que tienen máster, con el 27,78%, y, tras estas, las que tienen nivel de estudios primarios, diplomatura e inferiores a primarios, las 3 con proporciones del 24,14%, 23,53% y 23,33%, respectivamente. Por su parte, los hombres presentan los mayores porcentajes en diplomado universitario, con la mitad de sus cuestionarios, y estudios primarios, con casi 4 de cada 10; les siguen los que tienen estudios primarios, casi 3 de cada 10, estudios superiores a primarios sin titulación, con el 28,00%, y licenciado universitario, con la quinta parte.

La información sobre valoraciones agrupadas nos aporta las siguientes observaciones:

- Hasta 0,25 encontramos el mayor porcentaje en estudios inferiores a primarios, seguidos de los otros 2 niveles por debajo de estudios obligatorios. Los porcentajes son llamativos: el 97,01% en estudios inferiores a primarios, el 92,31% en estudios primarios y el 84,91% en estudios superiores a primarios sin titulación. El porcentaje más bajo corresponde a FP/II/Grado Superior, seguido por máster y FPI/Grado Medio (19,32%, 22,58% y 29,11% respectivamente). Por sexo:
  - Mujeres: las mayores proporciones corresponden a estudios inferiores a obligatorios y bachiller; el mayor porcentaje se encuentra en estudios inferiores a primarios, con el 96,67%; el menor porcentaje está en FP/II/Grado Superior, con el 18,53%, seguido de FPI/Grado Medio, con el 25,93%.
  - Hombres: también en ellos encontramos las mayores proporciones en estudios inferiores a obligatorios y bachiller, con el mayor porcentaje en estudios inferiores a primarios: 97,30%; el porcentaje más pequeño está en máster, con el 15,38%, seguido de FP/II/Grado Superior, con el 21,43% (el siguiente sería FPI/Grado Medio).
- Hasta 0,50 encontramos el mayor porcentaje en estudios inferiores a primarios, con un 98,51%, seguidos por estudios primarios, con el 98,08%, bachiller, con el 97,75%, EGB/ESO, con el 92,34%, y estudios superiores a primarios sin titulación, con el 91,51%. El porcentaje más bajo corresponde a FP/II/Grado Superior, seguido por máster y FPI/Grado Medio (31,82%, 32,26% y 41,77% respectivamente). Por sexo:
  - Mujeres: los niveles de estudios inferiores a primarios, primarios y bachiller aportan todos sus cuestionarios a estas valoraciones; les siguen los niveles superiores a primarios sin titulación, con el 91,07%, y EGB/ESO, con el 90,97%. El porcentaje menor se encuentra en FP/II/Grado

Superior, seguido por máster y FPI/Grado Medio, con el 28,33%, un tercio y el 37,04%, respectivamente.

- Hombres: el mayor porcentaje corresponde a estudios inferiores a primarios, con el 97,30%, seguido por estudios primarios y bachiller, con el 95,65% y el 95,24%, respectivamente; están cerca de estas proporciones los niveles de estudios de EGB/ESO (94,02%) y superiores a primarios sin titulación (92,00%). El porcentaje más bajo está en máster, con el 30,77%, seguido por FPII/Grado Superior (39,29%).
- Hasta 1,00 aportan todos sus cuestionarios los niveles inferiores a primarios, primarios y bachiller; superiores a primarios sin titulación presenta un porcentaje del 99,06% y EGB/ESO del 98,47%. El porcentaje más bajo se encuentra en FPII/Grado Superior, con menos de 6 de cada 10, seguido por máster y FPI/Grado Medio, con el 61,29% y 61,90% respectivamente. Por sexo:
- Mujeres: los 3 niveles de estudios inferiores a obligatorios y bachiller tienen todos sus cuestionarios valorados en estos tramos, les sigue EGB/ESO, con el 99,31%. El porcentaje más bajo corresponde a máster, con el 44,44%, seguido de diplomadas, con el 58,82%.
  - Hombres: los niveles de estudios inferiores a primarios, primarios y bachiller aportan todos sus cuestionarios, los superiores a primarios sin titulación el 98,00% y EGB/ESO el 97,44%. Encontramos la menor proporción en FPII/Grado Superior, con el 53,57%, seguido de diplomado, que aporta las tres cuartas partes.
- Por tanto, en valoraciones superiores a 1,00 encontramos el mayor porcentaje en estos 3 últimos niveles, y los 3 anteriores no aportan cuestionarios. Por sexo:
- Mujeres: el mayor porcentaje corresponde a máster, con el 55,56%, seguido de diplomada, con 41,18%; los niveles de estudios inferiores a obligatorios y bachiller no tienen cuestionarios en estos tramos, y EGB/ESO solo aporta el 0,69%.
  - Hombres: FPII/Grado Superior aporta el mayor porcentaje de cuestionarios, con el 46,43%, seguido de diplomado, con la cuarta parte; los niveles de estudios inferiores a primarios, primarios y bachiller no aportan cuestionarios, EGB/ESO el 2,56% y estudios superiores a primarios sin titulación el 2,00%.

Si nos fijamos en los niveles de estudios agrupados por los principales (*Gráfico 224*), observamos que los estudios inferiores a obligatorios van bajando su proporción a medida que aumenta la puntuación, hasta llegar al tramo >1,00-1,50. Las proporciones de los estudios obligatorios van aumentando hasta 0,50 y luego disminuyen hasta el tramo >1,00-1,50.

El nivel de bachiller presenta proporciones bajas y solo hasta 1,00. La formación profesional tiene los mayores porcentajes en los 2 tramos desde más de 0,50 hasta 1,50; tras ellos, las puntuaciones a partir de 1,50. En el tramo >0,25-0,50 encontramos más proporción que en los 2 más bajos. Por último, los estudios universitarios disminuyen

hasta 0,50 y, a partir de aquí, van aumentando, siendo el nivel que mayor porcentaje presenta a partir de 1,50. En resumen, los porcentajes de cada tramo de puntuación quedan de la siguiente manera:

- El mayor porcentaje en valoraciones 0,00 corresponde al nivel de estudios inferiores a obligatorios, con más de 4 de cada 10 cuestionarios aportados; el menor, a bachiller, con un 6,85%.
- Tramo >0,00-0,25: el mayor porcentaje se encuentra en el nivel de estudios obligatorios, con el 36,78%; el menor en formación profesional, con el 5,52%.

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD POR NIVEL DE ESTUDIOS (%)

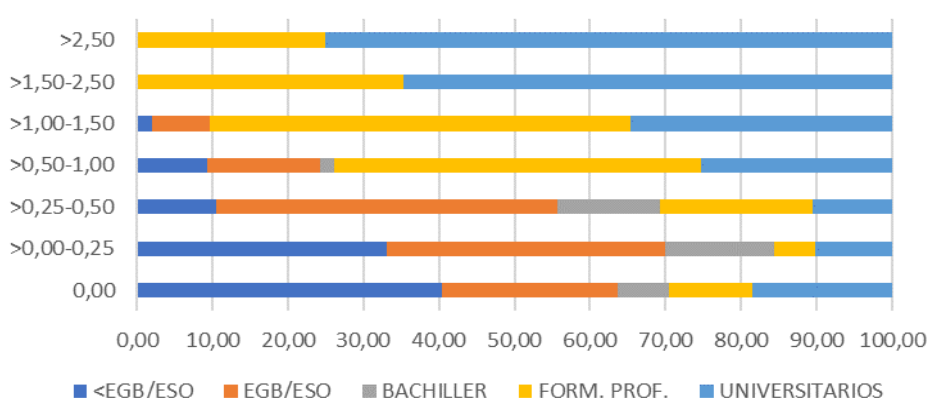


Gráfico 224: Valoración de la empleabilidad de la demanda por nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).

- Tramo >0,25-0,50: mayor porcentaje en estudios obligatorios, con el 45,19%, y menor en inferiores a obligatorios y universitarios, con la misma proporción: 10,58%.
- Tramo >0,50-1,00: mayor porcentaje en formación profesional, con el 48,60%, y menor en bachiller, con 1,87%.
- Tramo >1,00-1,50: mayor porcentaje en formación profesional, con el 55,77%, y menor en bachiller, que no aporta cuestionarios.
- Tramo >1,50-2,50: mayor porcentaje en estudios universitarios, con el 64,71%, y menor en los 3 niveles hasta bachiller, que no aportan cuestionarios.
- El mayor porcentaje en valoraciones superiores a 2,50 corresponde al nivel de estudios universitarios, con las tres cuartas partes, el menor a los 3 niveles hasta bachiller, que no aportan cuestionarios.

Si nos fijamos en la media y la mediana de la valoración por el nivel de estudios, y las comparamos con la media y la mediana general (0,3575 y 0,1402 respectivamente), observamos (Gráfico 225):

- A partir del nivel FPI/Grado Medio, las medias superan la general; en los niveles anteriores, los valores son inferiores. Los valores más bajos corresponden a



estudios inferiores a primarios y primarios, que no llegan a 0,1000; el más alto es el de FPII/Grado Superior, con 0,8994; seguido de máster, con 0,8987.

- Las medianas de los estudios inferiores a obligatorios y bachiller se sitúan a la izquierda de la general, el resto a la derecha.

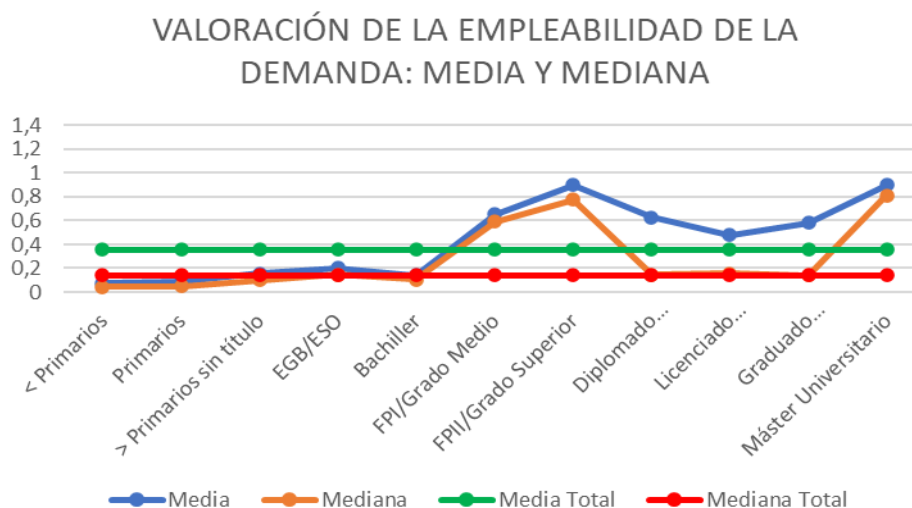


Gráfico 225: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles académicos, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia).

La comparación de los datos por sexo, teniendo en cuenta la media y la mediana general para mujeres (0,4004 y 0,1679 respectivamente) y para hombres (0,2967 y 0,1108 respectivamente), nos ofrece los siguientes resultados (Gráfico 226):

- Tanto en mujeres como en hombres, las medias superan la general del sexo a partir de FPI/Grado Medio, mientras los niveles anteriores presentan valores inferiores.
- Las medias mayores corresponden a máster (1,0044), en el caso de las mujeres, y a FPII/Grado Superior (0,9185), en el caso de los hombres. Las menores se encuentran en estudios inferiores a primarios y primarios, en ambos sexos, ya que no alcanzan 0,1000.
- La mayor diferencia de las medias se encuentra en el nivel de diplomatura (0,9182 en mujeres y 0,5294 en hombres).
- La mayor diferencia, entre las valoraciones de mujeres y hombres, de las medias se encuentra en el nivel de máster (1,0044 en mujeres y 0,7524 en hombres). La menor en estudios primarios (0,0003 a favor de las mujeres).
- Los niveles donde las medias para valoraciones a cuestionarios de hombres superan las de las mujeres son: bachiller, FPII/Grado Superior, licenciatura y grado universitario.
- En valoraciones para mujeres, las medianas correspondientes a los niveles de formación profesional, grado universitario y máster se sitúan a la derecha de la general, mientras el resto la coloca a la izquierda.

- En valoraciones para hombres, las medianas correspondientes a los niveles de estudios inferiores a obligatorios y bachiller se sitúan a la izquierda de la general, mientras el resto lo hace a la derecha.

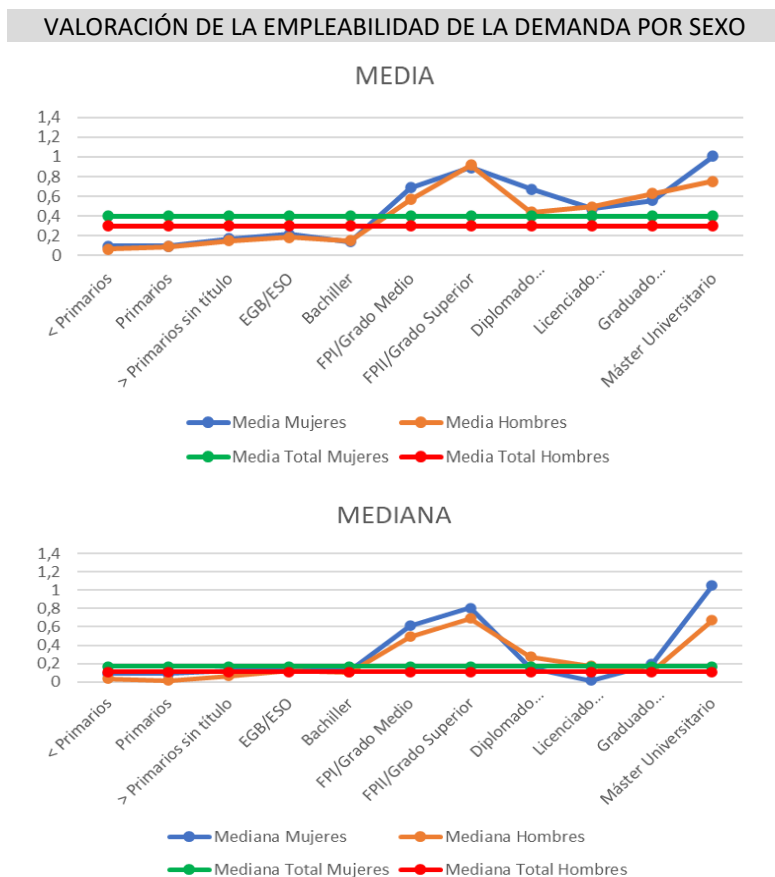


Gráfico 226: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles de estudios por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).

#### 4.3.3.4.3 OTRAS VARIABLES: PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

La observación de las valoraciones por tramos de puntuación para estas 3 variables, cada una con 2 opciones, nos muestra los siguientes resultados (*Tabla 142*):

- Los porcentajes más altos de valoraciones 0,00 se encuentran en las personas que no son paradas de larga duración, las perceptoras de prestaciones y las desempleadas. Las diferencias entre las 2 opciones de cada variable son:
  - Paro de larga duración: 9,55 puntos porcentuales.
  - Percepción de prestaciones: 22,86 puntos porcentuales.
  - Situación laboral: 5,15 puntos porcentuales.
- Los colectivos de personas paradas de larga duración y ocupadas no aportan cuestionarios valorados con más de 2,50. Los que más aportan corresponden a personas no paradas de larga duración, perceptoras de prestaciones y desempleadas.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD								
VARIABLE	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
Paro de larga duración	7,78	68,89	12,22	4,44	2,23	4,44	0,00	100,00
No paro de larga duración	17,33	46,51	11,60	12,84	6,23	4,99	0,50	100,00
Percibe prestaciones	32,03	30,60	12,81	12,81	6,41	4,63	0,71	100,00
No percibe prestaciones	9,17	57,12	11,13	11,62	5,56	5,07	0,33	100,00
Desempleo	16,57	48,89	11,55	11,90	5,95	4,67	0,47	100,00
Trabajo	11,42	45,71	14,29	14,29	2,86	11,43	0,00	100,00
Totales	16,37	48,77	11,66	11,99	5,83	4,93	0,45	100,00

Tabla 142: Valoración de la empleabilidad de la demanda según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

- Por sexo, los colectivos con valoraciones 0,00 son los mismos que hemos visto en la valoración general; en puntuaciones superiores a 2,50 se observan variaciones:
  - Mujeres: no aportan cuestionarios los colectivos de paradas de larga duración y ocupadas; los que presentan porcentajes mayores son: no paradas de larga duración y desempleadas, en percepción de prestaciones obtienen el mismo resultado ambas opciones.
  - Hombres: no aportan cuestionarios los colectivos de parados de larga duración, no perceptores y ocupados; los que presentan porcentajes mayores son los mismos que en la valoración general.

En valoraciones agrupadas, los datos nos dicen lo siguiente:

- Hasta 0,25: los mayores porcentajes corresponden a personas paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas, y la mayor diferencia entre opciones se encuentra en paro de larga duración, con 12,83 puntos porcentuales, seguido por situación laboral, con 8,32 puntos y percepción, con 3,65. Por sexo:
  - Mujeres: los mayores porcentajes corresponden a los mismos colectivos que hemos visto; las diferencias son: en paro de larga duración, 12,26 puntos porcentuales, en percepción 7,86 y en situación laboral 5,28.
  - Hombres: los colectivos con mayor proporción corresponden a personas paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas, con la mayor diferencia en paro de larga duración, que asciende a 19,10 puntos porcentuales, seguido de situación laboral, con 12,25 puntos, y percepción de prestaciones, con 3,81.
- Hasta 0,50: los mayores porcentajes corresponden a los mismos colectivos anteriores, y la mayor diferencia también se encuentra en paro de larga duración, con 13,45 puntos porcentuales, seguido por situación laboral, con 5,58 puntos y percepción, con 1,97. Por sexo:
  - Mujeres: los mayores porcentajes están en los colectivos de paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas; la mayor diferencia es la de paro de larga duración, con 14,54 puntos porcentuales, seguido de percepción de prestación, con 4,96 puntos, y situación laboral, con 0,51.

- Hombres: los colectivos con mayores porcentajes son los de parados de larga duración, perceptores y desempleados; la mayor diferencia está en percepción de prestaciones, con 17,45 puntos porcentuales, seguido por paro de larga duración, con 15,48 puntos, y situación laboral, con 15,41.
- Hasta 1,00: las opciones con mayor porcentaje son las mismas y la mayor diferencia está en paro de larga duración, con 5,05 puntos porcentuales, seguido de situación laboral, con 3,20 puntos, y percepción, con 0,78. Por sexo:
  - Mujeres: las opciones con mayor porcentaje son paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas; la diferencia más grande corresponde a paro de larga duración, con 4,52 puntos porcentuales, seguido de percepción de prestaciones, con 1,76 puntos, y situación laboral, con 0,16.
  - Hombres: los porcentajes más grandes se encuentran en las opciones parados de larga duración, perceptores y desempleados; la mayor diferencia es la de paro de larga duración, con 9,01 puntos porcentuales, seguido de situación laboral, con 8,54 puntos, y percepción de prestaciones, con 1,30.
- Por tanto, las valoraciones superiores a 1,00 encuentran sus mayores porcentajes en los colectivos de personas no paradas de larga duración, perceptoras de prestaciones y ocupadas, con diferencias de 5,05; 3,20 y 0,78 puntos porcentuales, respectivamente. Por sexo:
  - Mujeres: mayor porcentaje en no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas, con diferencias de 4,52; 1,76 y 0,16 puntos porcentuales, respectivamente.
  - Hombres: mayor porcentaje en no parados de larga duración, ocupados y no perceptores, con diferencias de 9,01; 8,54 y 1,30 puntos porcentuales, respectivamente.

Vemos que la distribución de valoraciones cambia por sexo. Si nos fijamos en las valoraciones hasta 1,00 las mujeres aportan el 86,81% de los cuestionarios y los hombres el 91,60%.

Vamos a comparar ahora la media y la mediana de cada variable con la general de la valoración: 0,3575 y 0,1402 respectivamente. En el *Gráfico 227* observamos:

- Las opciones con media superior son las correspondientes a personas no paradas de larga duración, perceptoras y ocupadas.
- Estos 3 colectivos obtienen un valor de su media por encima de la general.

## VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA: MEDIA Y MEDIANA

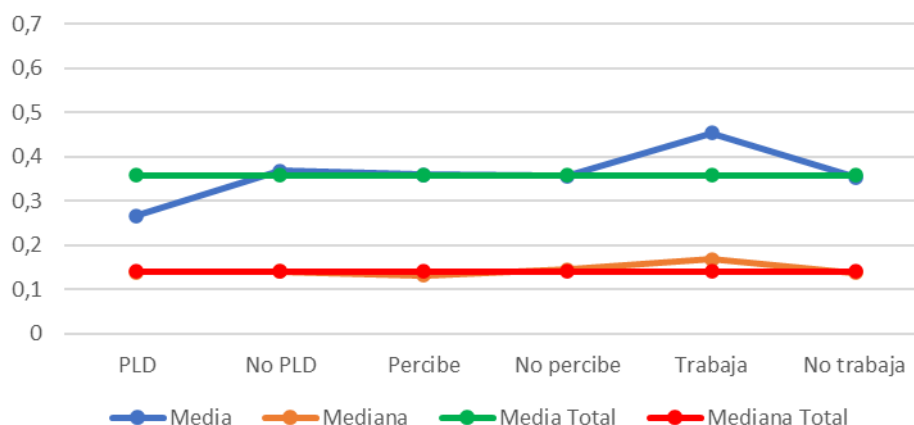


Gráfico 227: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia).

- La mayor diferencia entre opciones se encuentra en las medias para la variable paro de larga duración, que alcanza 0,1018; le sigue situación laboral, con 0,0996; y, por último, percepción de prestaciones, con 0,0028.
- Las medianas de los colectivos correspondientes a personas no paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas se sitúan a la derecha de la general; el resto, a la izquierda.

Analizaremos a continuación las diferencias entre los valores de las medias por sexo (Gráfico 228). Las opciones no paro de larga duración, percepción y trabajo tienen valores de la media superiores a la total para mujeres (0,4004); en el caso de los hombres, las opciones no paro de larga duración, no percepción y trabajo presentan valores superiores a la total para hombres (0,2967).

Observamos que las medias para las valoraciones a mujeres son más altas que las de los hombres, excepto en el caso de personas ocupadas, que alcanza el valor mayor: 0,4732. La media inferior corresponde a los hombres parados de larga duración (0,1316).

Como vemos, la diferencia entre la media total para mujeres y la de los hombres es de 0,1037; en cuanto a las opciones de las variables, la mayor diferencia corresponde a paro de larga duración, con 0,1861; le sigue percepción, con 0,1632; desempleo, con 0,1076 y no paro de larga duración, con 0,1034; todas a favor de las mujeres. La menor diferencia se encuentra en la opción trabajo, con 0,0304 a favor de los hombres, y no percepción, con 0,0774 a favor de las mujeres.

En cuanto a la mediana de las opciones para mujeres (0,1679), se sitúan a la derecha de la total las de no paro de larga duración, percepción y trabajo, el resto están

a la izquierda, aunque la de desempleo se queda a 0,0004. Por lo que se refiere a la mediana de las opciones para hombres (0,1108), se sitúan a la derecha de la total las de no paro de larga duración, no percepción y trabajo, la de desempleo tiene el mismo valor y las otras 2 quedan a la izquierda.

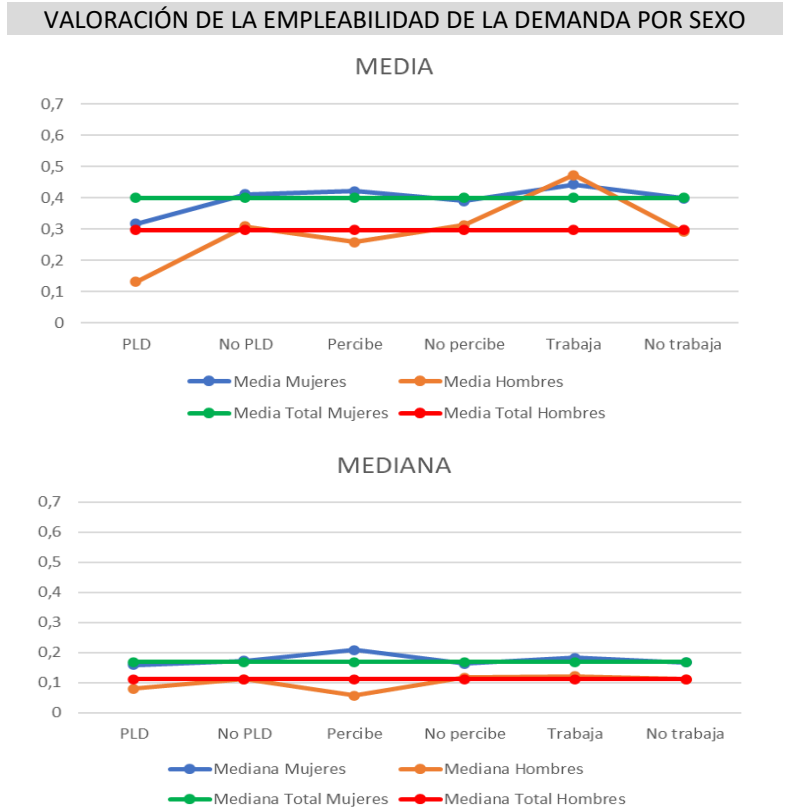


Gráfico 228: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).

#### 4.3.3.4.4 VARIABLES TERRITORIALES

##### 4.3.3.4.4.1 Centro de empleo

###### 4.3.3.4.4.1.1 Provincia de Badajoz

Más de 6 de cada 10 cuestionarios de la provincia de Badajoz no pasan de la puntuación 0,25; las tres cuartas partes no superan 0,50 y el 88,57% son valorados hasta 1,00 (Tabla 143). Por tanto, hay un 11,43% de valoraciones superiores. Un 16,03% de las personas que demandan empleo a través del SPE no serían empleables, mientras solamente el 0,48% obtendría puntuaciones por encima de 2,50.

Los centros de empleo 0601410 (Azuaga) y 0601515 (Badajoz Comarcal) son los que aportan mayor proporción de cuestionarios valorados con 0,00 mientras 0602810 (Campanario) no tiene ninguno. En valoraciones superiores a 2,50 solo encontramos cuestionarios de 0601520 (Badajoz Urbana II), 0601610 (Barcarrota) y 0607010 (Jerez de los Caballeros).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
0601410	27,27	36,37	9,09	27,27	0,00	0,00	0,00	100,00
0601510	12,31	44,61	18,46	15,38	4,62	4,62	0,00	100,00
0601515	23,53	17,65	17,65	17,65	11,76	11,76	0,00	100,00
0601520	15,62	49,61	11,72	12,50	6,64	3,52	0,39	100,00
0601610	11,54	57,69	7,69	7,69	11,54	0,00	3,85	100,00
0602810	0,00	46,67	20,00	6,67	13,33	13,33	0,00	100,00
0607010	18,97	50,00	6,90	17,24	0,00	5,17	1,72	100,00
0607410	18,52	42,60	14,81	14,81	1,85	7,41	0,00	100,00
0609510	18,29	46,34	18,29	8,54	4,88	3,66	0,00	100,00
0615810	10,34	41,38	6,90	17,24	17,24	6,90	0,00	100,00
Totales	16,03	46,03	13,18	13,33	6,19	4,76	0,48	100,00

Tabla 143: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).

Por sexo, las mujeres aportan mayor proporción de cuestionarios valorados con 0,00 en 0601410 y los hombres en 0601610, mientras para las valoraciones superiores a 2,50 encontramos cuestionarios de mujeres en 0601610 y 0607010, y de hombres solamente en 0601520.

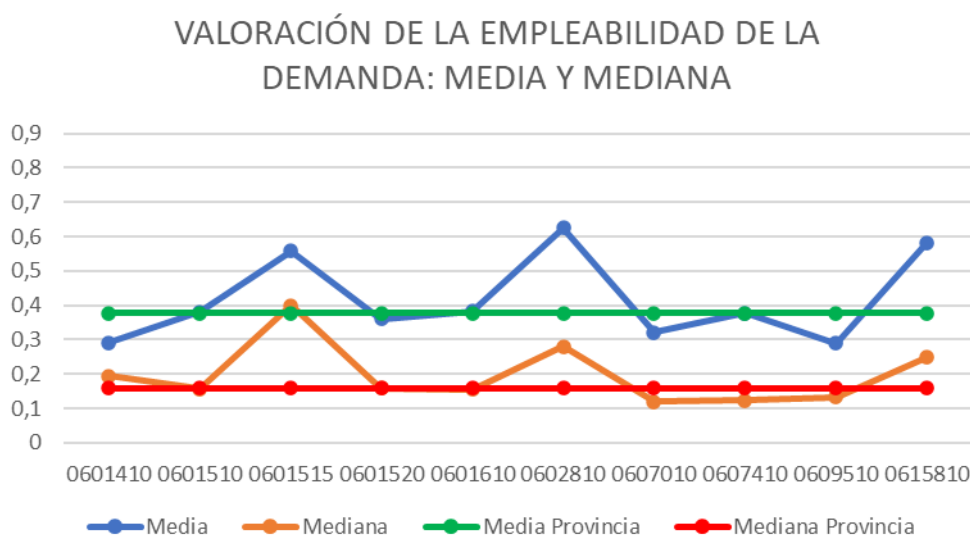
Las valoraciones agrupadas nos proporcionan los siguientes resultados:

- Hasta 0,25: el centro 0601610 aporta casi 7 de cada 10 cuestionarios; otros centros que superan los 6 de cada 10 son 0607010, 0601520, 0609510 (Olivenza), 0601410 y 0607410 (Llerena); el centro 0601515 es el que menor proporción presenta, con algo más de 4 de cada 10 cuestionarios. Por sexo:
  - Mujeres: el centro 0607410 aporta más de las dos terceras partes de sus cuestionarios, 0601515 algo más de 3 de cada 10.
  - Hombres: 0601610 aporta 8 de cada 10 cuestionarios, 0602810 algo más de 4 de cada 10.
- Hasta 0,50: el centro 0609510 aporta más de 8 de cada 10 cuestionarios, ningún otro alcanza el 80,00%; 06158 (Zafra) presenta un 58,62%, como porcentaje menor, seguido de 0601515, con el 58,82%. Por sexo:
  - Mujeres: el centro 0607410 algo más de 8 de cada 10 cuestionarios, 0601515 no llega a 6 de cada 10.
  - Hombres: todos los cuestionarios de 0601410 no pasan de esta valoración, seguido de 0609510 con el 93,94%; el menor porcentaje se encuentra en 0615810, con el 63,64%.
- Hasta 1,00: como acabamos de ver, 0601410 tiene todos sus cuestionarios valorados por debajo de 1,00; 0607010, 0609510, 0601510 (Badajoz Urbana I) y 0607410 sobrepasan los 9 de cada 10 cuestionarios así valorados. La menor proporción se encuentra en 0602810, que no alcanza las tres cuartas partes, seguido de 0615810 y 0601515, con algo más de dicha proporción. Por sexo:
  - Mujeres: todos los cuestionarios de 0601410 se encuentran en estos tramos de puntuación; 0607010 y 0607410 aportan algo más de 9 de cada 10 cuestionarios. Por su parte, el centro 0615810 aporta algo más de 7 de cada 10.

- Hombres: como hemos indicado, 0601410 aporta todos sus cuestionarios; además, 0609510 presenta el 96,97% y le siguen 0601510 y 0607010 con el mismo porcentaje: 96,15%. También superan los 9 de cada 10 cuestionarios 0601520 y 0607410. El menor porcentaje lo encontramos en 0602810, con poco más de 7 de cada 10 cuestionarios.
- Superiores a 1,00: como vemos, 0602810 aporta más de la cuarta parte de sus cuestionarios, 0615810 y 0601515 se acercan a esta proporción; 0601410 no aporta ningún cuestionario y 0607010 un 6,90%. Por sexo:
  - Mujeres: 0615810 se acerca a 3 de cada 10 cuestionarios (27,78%), 0602810 aporta la cuarta parte y 0601515 se queda en el 24,00%; 0601410 no aporta ningún cuestionario, 0607010 y 0607410 no llegan al 10,00%.
  - Hombres: 0602810 se acerca a 3 de cada 10 cuestionarios (28,57%), 0601515 sobrepasa la quinta parte y 0601610 se queda en esta proporción; 0601410 no aporta cuestionarios a estas valoraciones, 0609510 solo el 3,03%; 0601510 y 0607010 el 3,85%.

Si analizamos las medias de las valoraciones (*Gráfico 229*), observamos que las de los centros 0601510, 0601515, 0601610, 0602810 y 0615810 son superiores a la provincial (0,3779), encontrándose la mayor en 0602810; la de 0607410 casi la iguala (0,3777). El valor más bajo corresponde a 0609510 (0,2888).

La comparación de las medianas nos indica que la de 0601520 iguala el valor de la provincial (0,1586), que se sitúan a la derecha las de 0601515, 0602810 y 0615810, y que el resto las presenta a la izquierda.



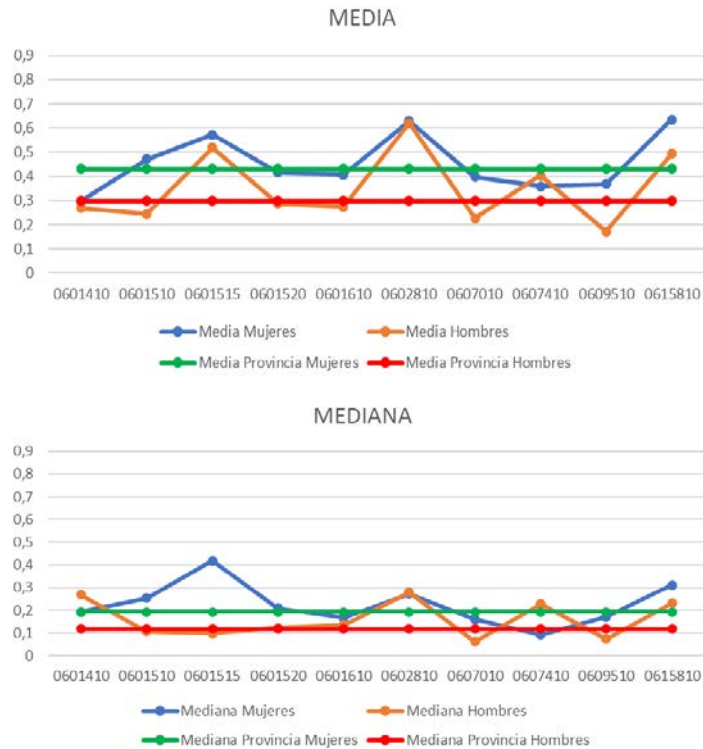
*Gráfico 229: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*



Al desglosar estos datos por sexo (*Gráfico 230*), encontramos que:

- La diferencia entre la media provincial de las valoraciones para mujeres y la de los hombres es 0,1330 a favor de las primeras: 0,4311 frente a 0,2981.
- La media más alta es la de mujeres en 0615810 (0,6342); para los hombres, el valor mayor está en 0602810 (0,6195).

#### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO

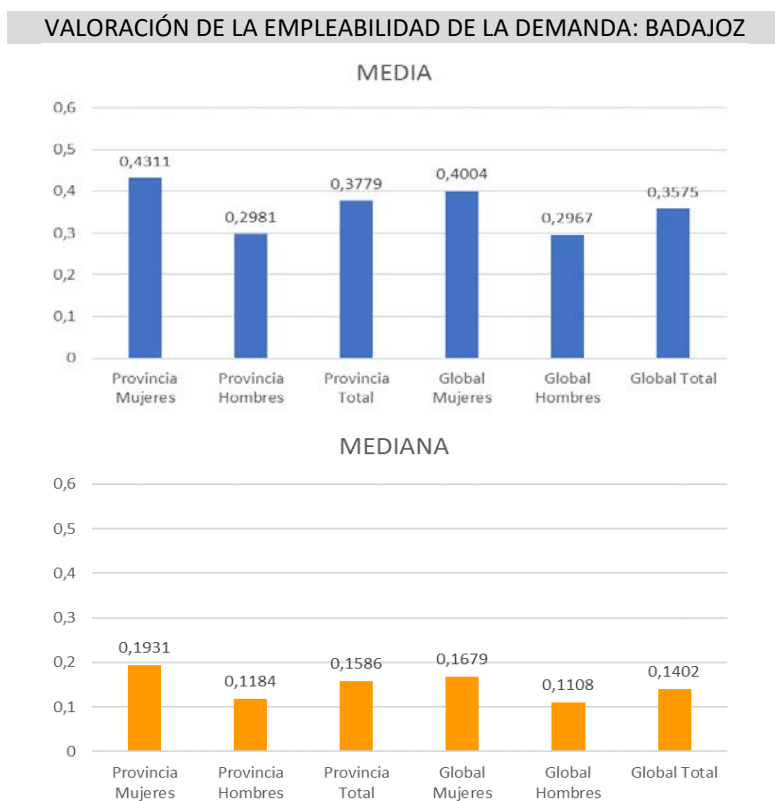


*Gráfico 230: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).*

- El único centro donde la media de las valoraciones para hombres supera a la de las mujeres es 0607410: 0,4027 frente a 0,3592.
- La mayor diferencia entre las medias de las valoraciones para ambos sexos es la de 0601510, con 0,2255 a favor de las mujeres. La menor se encuentra en 0602810, con solo 0,0097 también a favor de las mujeres.
- Las medias de valoraciones para hombres correspondientes a los centros 0601515, 0602810 y 0615810 superan la provincial para mujeres; además de estas 3, la de 0607410 también supera la provincial para hombres.
- En el caso de las mujeres, superan su media provincial la de los centros 0601510, 0601515, 0602810 y 0615810.
- Las medianas de las valoraciones para mujeres correspondientes a los centros 0601610, 0607010, 0607410 y 0609510 se sitúan a la izquierda de la provincial para ellas (0,1931), el resto a la derecha; las de las valoraciones para hombres de los centros 0601510, 0601515, 0607010 y 0609510 se colocan a la izquierda de la provincial para ellos (0,1184), el resto a la derecha.

Cuando nos fijamos en las distintas medias que venimos utilizando para nuestra investigación, observamos varias diferencias (*Gráfico 231*):

- La media provincial para mujeres es la más alta de las 6.
- Le sigue la media general de la valoración de cuestionarios correspondientes a mujeres.



*Gráfico 231: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Badajoz (elaboración propia).*

- Las medias más bajas son la general de la valoración de cuestionarios correspondientes a hombres y la provincial para estos.
- La media general de la provincia es más alta que la de la valoración general.
- Respecto a la mediana, el valor más alto corresponde a la general de la provincia para mujeres, seguida de la general de la valoración para mujeres. Las más bajas son la general de la valoración para hombres y la de la provincia para estos. La general de la provincia es la tercera con valor más alto y a su izquierda queda la general de la valoración.

#### **4.3.3.4.1.2 Provincia de Cáceres**

Más de 7 de cada 10 cuestionarios de la provincia de Cáceres no pasan de una puntuación de 0,25; algo más de 8 de cada 10 no superan 0,50 y el 89,31% son valorados hasta 1,00 (*Tabla 144*). Por tanto, hay un 10,69% de valoraciones superiores. Un 17,18% de las personas que demandan empleo a través del SEXPE no sería empleable, mientras solamente el 0,38% obtendría puntuaciones por encima de 2,50.

El centro de empleo 1019510 (Trujillo) aporta la mitad de sus cuestionarios a valoraciones 0,00; 1005010 (Cañamero) y 1020310 (Valencia de Alcántara) tienen la cuarta parte con esta puntuación. Los porcentajes más bajos corresponden a 1010410 (Jaraíz de la Vera), 1006710 (Coria) y 1003710 (Cáceres Urbana): 4,76%, 6,52% y 9,09% respectivamente. En valoraciones superiores a 2,50 solo encontramos cuestionarios de 1012110 (Miajadas), con el 6,25%.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD								
CENTRO EMPLEO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
1003710	9,09	63,64	18,18	9,09	0,00	0,00	0,00	100,00
1005010	25,00	50,00	0,00	12,50	12,50	0,00	0,00	100,00
1006710	6,52	67,39	4,35	8,70	6,52	6,52	0,00	100,00
1010410	4,76	52,38	4,76	4,76	9,53	23,81	0,00	100,00
1012110	18,75	68,75	6,25	0,00	0,00	0,00	6,25	100,00
1014810	13,33	61,67	5,00	10,00	5,00	5,00	0,00	100,00
1019510	50,00	37,50	0,00	0,00	12,50	0,00	0,00	100,00
1020310	25,00	44,57	13,04	10,87	3,26	3,26	0,00	100,00
Totales	17,18	55,34	8,02	8,78	4,96	5,34	0,38	100,00

Tabla 144: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).

Por sexo, el centro 1019510 presenta los mayores porcentajes de valoraciones 0,00 tanto para mujeres como para hombres: 4 de cada 10 cuestionarios y las dos terceras partes, respectivamente. En valoraciones superiores a 2,50 solo encontramos cuestionarios de mujeres, que, como hemos dicho, están inscritas en 1012110, con el 11,11%.

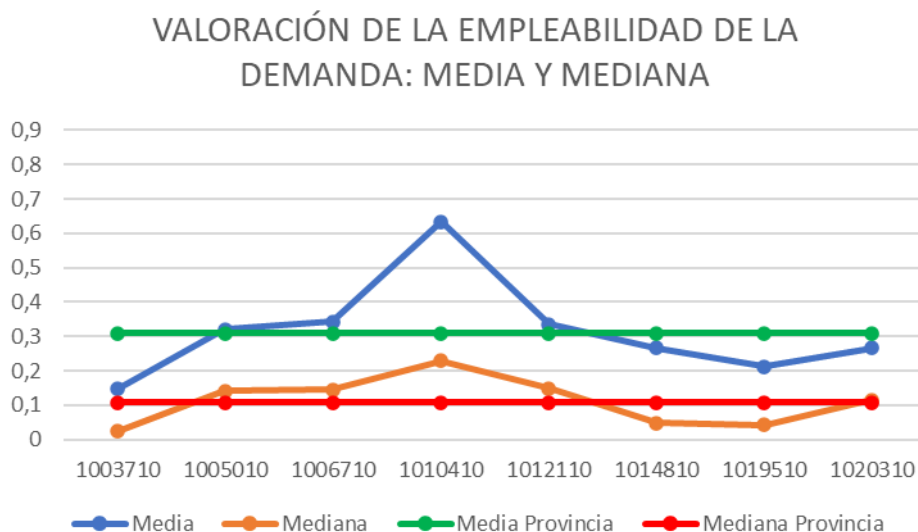
Las valoraciones agrupadas nos proporcionan los siguientes resultados:

- Hasta 0,25: los centros 1012110 y 1019510 aportan el mismo porcentaje: 87,50%; el más bajo corresponde a 1010410, con el 57,14%. Por sexo:
  - Mujeres: el centro 1005010 aporta todos sus cuestionarios; 1020310 presenta el porcentaje más bajo, con el 66,00%.
  - Hombres: el centro 1019510 aporta todos sus cuestionarios; 1010410 solo tiene la quinta parte, seguido por 1005010, con una tercera parte.
- Hasta 0,50: el centro 1012110 aporta el 93,75% de sus cuestionarios, el siguiente porcentaje más elevado corresponde a 1003710, con algo más de 9 de cada 10. El centro 1010410 presenta una proporción de algo más de 6 cuestionarios de cada 10, como la más pequeña. Por sexo:
  - Mujeres: 1005010 y 1003710 aportan todos sus cuestionarios; el porcentaje más bajo se encuentra en 1010410, con el 68,75%.
  - Hombres: 1012110 y 1019510 aportan todos sus cuestionarios, mientras la menor proporción se encuentra en 1005010, con la tercera parte, seguido por 1010410, que aporta 4 de cada 10.
- Hasta 1,00: 1003710 aporta todos sus cuestionarios, le siguen, en porcentaje más alto, 1012110, con el 93,75%, y 1020310, con el 93,48%; 1014810 (Plasencia)

aporta 9 de cada 10. La menor proporción corresponde a 1010410, con las dos terceras partes. Por sexo:

- Mujeres: 1003710 y 1005010 aportan todos los cuestionarios, 1020310 el 94,00%; la menor proporción corresponde a 1010410, con las tres cuartas partes.
  - Hombres: 1003710, 1012110 y 1019510 aportan todos sus cuestionarios; les siguen 1020310 y 101014810, con el 92,86% y el 92,59% respectivamente. La menor proporción corresponde a 1010410, con 4 de cada 10 cuestionarios.
- Superiores a 1,00: como vemos, 1010410 aporta la tercera, le sigue en mayor proporción 1006710, con el 13,04%. Los centros 1005010 y 1019510 presentan el mismo porcentaje: 12,50%. No hay ningún cuestionario de 1003710 con estas valoraciones; el siguiente porcentaje más bajo se encuentra en 1012110, con el 6,25%, y 1020310, con el 6,52%. Por sexo:
- Mujeres: 1010410 aporta la cuarta parte de sus cuestionarios; le sigue 1019510, con la quinta parte; 1003710 y 1005010 no aportan ningún cuestionario.
  - Hombres: 1010410 aporta 6 de cada 10 cuestionarios; le sigue 1005010 con la tercera parte de los suyos; 1003710, 1012110 y 1019510 no tienen ningún cuestionario en estas valoraciones.

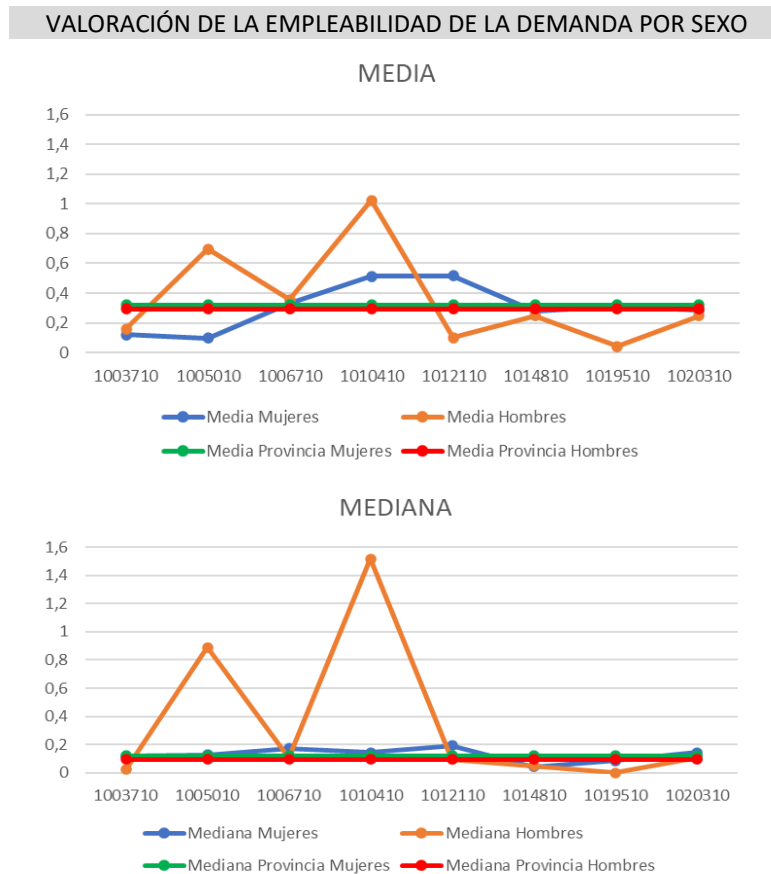
El estudio de las medias obtenidas para las valoraciones de los centros en Cáceres (*Gráfico 232*) nos indica que 1005010, 1006710, 1010410 y 1012110 presentan valores superiores al provincial (0,3084); el valor más alto corresponde a 1010410 (0,6343), el más bajo a 1003710 (0,1460).



*Gráfico 232: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*

En cuanto a las medianas, las de 1003710, 1014810 y 1019510 se sitúan a la izquierda de la provincial (0,1076), el resto queda a la derecha.

Al desglosar estos datos por sexo (*Gráfico 233*), podemos comprobar que la media de la valoración para mujeres en la provincia es superior a la de los hombres: 0,3201 frente a 0,2939 (0,0262 de diferencia). Además, observamos:

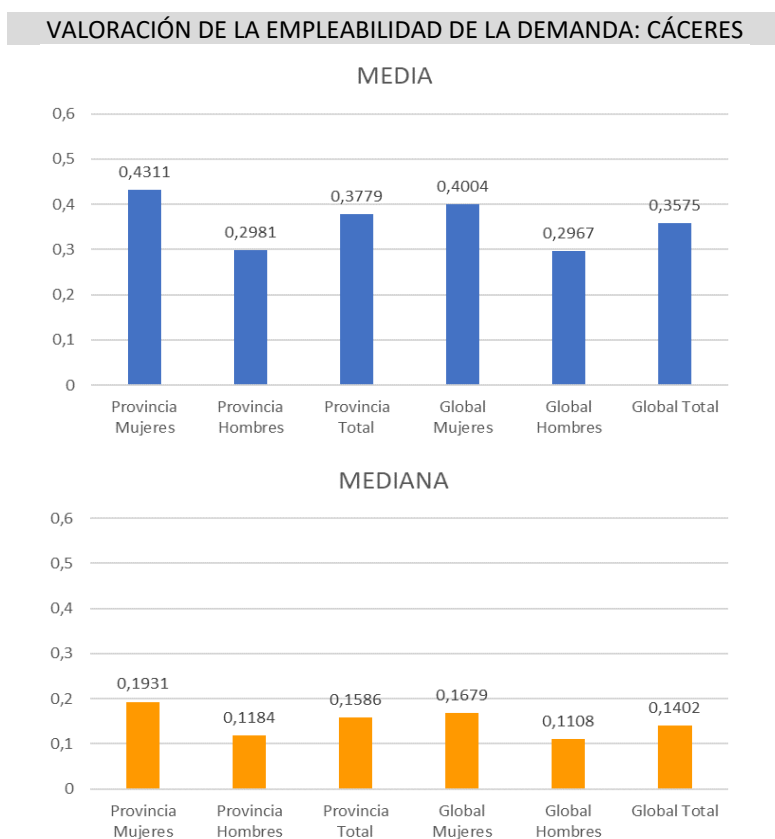


*Gráfico 233: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).*

- En las valoraciones para mujeres, las medias correspondientes a los centros 1006710, 1010410 y 1012110 son superiores a la provincial para ellas.
- En las valoraciones para hombres, las medias de 1005010, 1006710 y 1010410 son más altas que la provincial para ellos.
- La media mayor se encuentra en el centro 1010410 y corresponde a valoraciones para hombres (1,0223), mientras la menor está en 1019510, también de valoraciones para hombres (0,0431).
- En el caso de las mujeres, el valor más bajo es el de la media de 1005010 (0,0966) y el más alto el de 1012110 (0,5173).
- Las diferencias entre medias por sexo favorecen a las valoraciones para hombres en 1003710, 1005010, 1006710 y 1010410, y entre ellas encontramos la mayor y la menor: 0,5983 en 1005010 y 0,0256 en 1006710.
- La mayor diferencia a favor de las mujeres se encuentra en el centro 1010410 (0,5092), la menor en 1014810 (0,0337).
- Además de la media correspondiente a valoraciones para hombre en el centro 1010410, también es superior a las medias de las valoraciones para mujeres la de 1005010 (0,6949).

- Las medianas de los centros 1003710, 1014810 y 1019510, tanto en valoraciones para mujeres como para hombres, se sitúan a la izquierda de la respectiva provincial (0,1223 para ellas y 0,0963 para ellos).
- Las medianas de 1012110, respecto a la provincial correspondiente, se sitúan de distinta forma según el sexo: la de valoraciones para mujeres queda a la derecha y para hombres toma el mismo valor.
- El resto de los centros sitúa sus medianas a la derecha de la provincial de referencia.

Las diferencias observadas entre los valores de las distintas medias que venimos utilizando en nuestro trabajo son, para la provincia de Cáceres, las siguientes (*Gráfico 234*):



*Gráfico 234: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Cáceres (elaboración propia).*

- La media provincial para mujeres es la más alta de las 6.
- Le sigue la media general de la valoración para mujeres.
- Las medias más bajas son la general para la valoración en hombres y la provincial para esta misma valoración.
- La media general de la provincia es superior a la general de la valoración.

Respecto a la mediana, la distribución de los valores es exactamente igual a la que acabamos de ver para las medias.

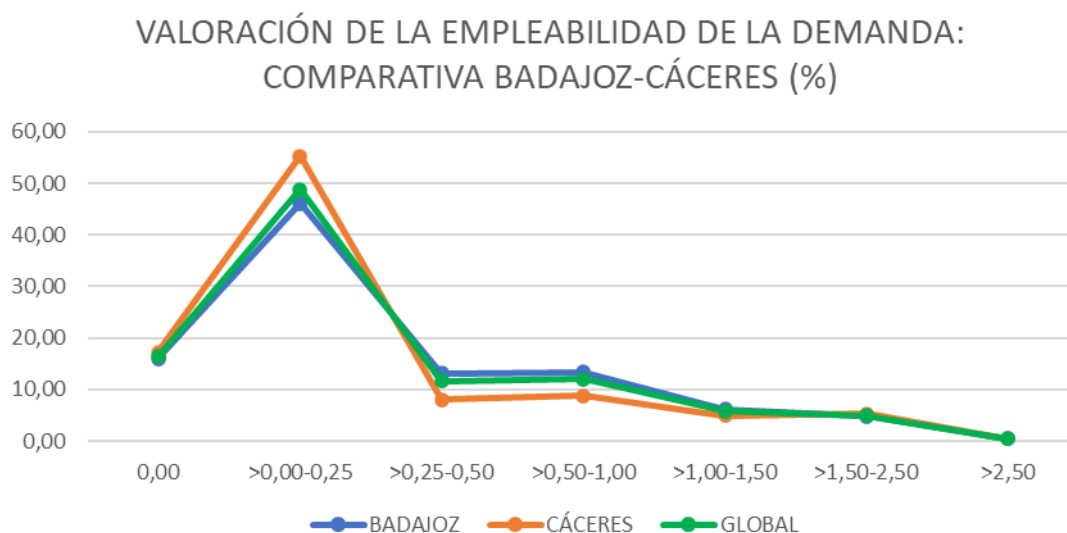
#### 4.3.3.4.1.3 Comparativa Badajoz-Cáceres

Las valoraciones en la provincia de Cáceres presentan mayor porcentaje de puntuaciones hasta 0,25 y en el tramo >1,50-2,50 (*Gráfico 235*), para el resto Badajoz tiene proporciones superiores. La diferencia más grande entre los datos de ambas provincias se encuentra en el tramo >0,00-0,25 con 9,31 puntos porcentuales; le sigue >0,25-0,50 con 5,16 puntos. Encontramos la más pequeña en puntuaciones superiores a 2,50: 0,09 puntos porcentuales, seguida del tramo >1,50-2,50 con 0,58 puntos.

Los porcentajes se distribuyen de la siguiente manera:

- Valoraciones hasta 0,25: en total, el 65,14% de los cuestionarios no supera esta puntuación; Badajoz aporta el 62,06% y Cáceres el 72,52%.
- Valoraciones hasta 0,50: en total, el 76,80% de los cuestionarios se encuentra en estos tramos de puntuación; Badajoz aporta las tres cuartas partes y Cáceres 8 de cada 10.
- Valoraciones hasta 1,00: en total, el 88,80% de los cuestionarios no supera esta puntuación; Badajoz aporta el 88,56% y Cáceres el 89,32%.
- Valoraciones superiores a 1,00: en total, el 11,20% de los cuestionarios obtiene estas valoraciones; Badajoz aporta el 11,43% y Cáceres el 10,68%.

Según estos datos, parece que la provincia de Badajoz cuenta con personas más empleables que Cáceres, inscritas en el SEXPE.



*Gráfico 235: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).*

Si comparamos las medias (*Gráfico 236*), observamos que, efectivamente, tal como acabamos de decir, los datos de la provincia de Badajoz son superiores a los de Cáceres: las medias para las valoraciones en mujeres, en hombres y la provincial son mayores:

- Mujeres: 0,4311 frente a 0,3201; la diferencia es 0,1110.
- Hombres: 0,2981 frente a 0,2939; la diferencia es 0,0042.
- Provincia: 0,3779 frente a 0,3084; la diferencia es 0,0695.

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA: COMPARATIVA BADAJOZ-CÁCERES (MEDIA)

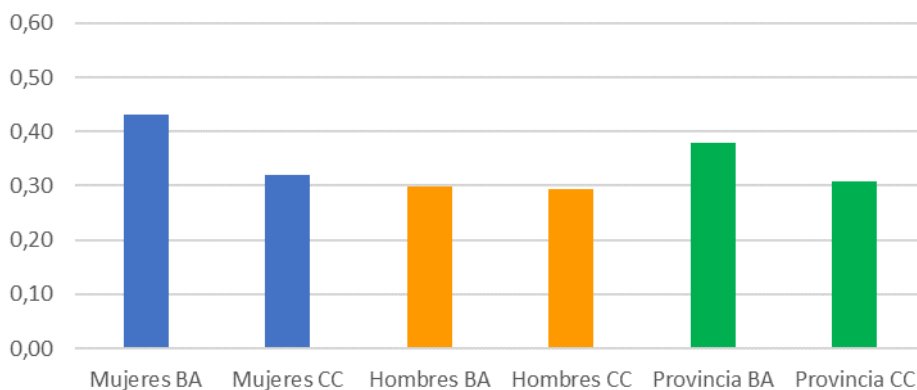


Gráfico 236: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparativa entre las medias para Badajoz y Cáceres de la valoración en mujeres y hombres, y la provincial y general para cada sexo (elaboración propia).

La media más alta corresponde a las valoraciones para mujeres de Badajoz, seguida de la provincial de Badajoz; las más bajas están en las valoraciones para hombres.

Por tanto, la mayor influencia en los valores provinciales de la empleabilidad viene determinada por los datos obtenidos para las mujeres, pues las valoraciones para hombres dan casi el mismo resultado; además, queda claro que las mujeres son más empleables que los hombres, y las de Badajoz bastante más que las de Cáceres.

#### 4.3.3.4.2 Localidad

Recordemos que en el Anexo X se especifica el número de cuestionarios valorados por localidad, desagregados por sexo. El análisis de la empleabilidad, como hicimos para la ocupabilidad, se basará en los datos de aquellas localidades que aportaron 10 o más cuestionarios a la investigación, y que son:

- Por Badajoz: 06007 (10), 06015 (330), 06016 (12), 06028 (15), 06070 (33), 06074 (22), 06093 (11), 06095 (55), 06122 (12), 06128 (13), 06143 (10) y 06158 (10).
- Por Cáceres: 10037 (11), 10067 (19), 10121 (14), 10127 (11), 10148 (33) y 10203 (59).

En el caso de la localidad de Badajoz, nos detendremos en aquellos códigos postales que cuentan con la cantidad mínima de cuestionarios indicada.



#### 4.3.3.4.4.2.1 Provincia de Badajoz

Las valoraciones 0,00 de las localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación suponen un 15,57% sobre el total de cuestionarios recogidos de esas 12 localidades, mientras las puntuaciones por encima de 2,50 representan el 0,38% (Tabla 145).

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD								
LOCALIDAD	0,00	>0,00- 0,25	>0,25- 0,50	>0,50- 1,00	>1,00- 1,50	>1,50- 2,50	>2,50	TOTAL
06007	10,00	40,00	30,00	10,00	10,00	0,00	0,00	100,00
06015	15,15	48,18	13,03	13,03	6,37	3,94	0,30	100,00
06016	8,33	41,66	16,67	16,67	16,67	0,00	0,00	100,00
06028	0,00	46,67	20,00	6,67	13,33	13,33	0,00	100,00
06070	18,18	48,49	6,06	21,21	0,00	6,06	0,00	100,00
06074	27,27	31,82	13,64	13,64	4,54	9,09	0,00	100,00
06093	18,18	54,55	0,00	18,18	0,00	0,00	9,09	100,00
06095	18,18	45,45	20,00	9,09	3,64	3,64	0,00	100,00
06122	0,00	75,00	8,33	8,33	8,33	0,00	0,00	100,00
06128	30,77	15,38	23,08	15,38	7,69	7,69	0,00	100,00
06143	10,00	10,00	20,00	20,00	30,00	10,00	0,00	100,00
06158	20,00	20,00	0,00	20,00	30,00	10,00	0,00	100,00
Totales	15,57	45,59	13,70	13,32	6,94	4,50	0,38	100,00

Tabla 145: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).

Más de 6 de cada 10 cuestionarios no pasan de 0,25; casi las tres cuartas partes no lo hacen de 0,50 y el 88,18% de 1,00. Así pues, el 11,82% supera esta puntuación.

Por sexo, las valoraciones para mujeres presentan un 14,29% de cuestionarios valorados con 0,00 mientras las de los hombres alcanzan el 17,43%, es decir, una diferencia de 3,14 puntos porcentuales. La distribución de las valoraciones superiores a 2,50 es la siguiente: 0,32% en valoraciones para mujeres y 0,46% en las de hombres.

En valoraciones agrupadas, los datos nos revelan que:

- Hasta 0,25: el 54,92% de los cuestionarios correspondientes a mujeres y 7 de cada 10 a hombres no pasan de esta puntuación.
- Hasta 0,50: 7 de cada 10 cuestionarios correspondientes a mujeres y el 81,65% de los presentados por hombres no superan esta valoración.
- Hasta 1,00: encontramos el 85,40% de los cuestionarios aportados por mujeres y el 92,20% de los presentados por hombres.
- Superiores a 1,00: 14,60% mujeres y 7,80% hombres.

Los datos por localidad nos indican que la mayor proporción de cuestionarios valorados con 0,00 se encuentra en 06128 (Talavera la Real), con 3 de cada 10, seguida de 06093 (Oliva de la Frontera), con el 27,27%. Por el contrario, las localidades 06028 (Campanario) y 06122 (Los Santos de Maimona) no aportan ninguno, 06143 (Valverde de Leganés) solo 1 de cada 10. En valoraciones superiores a 2,50 encontramos aportaciones de 06015 (Badajoz) y 06093.

Por sexo, las localidades que aportan mayor proporción de cuestionarios valorados con 0,00 son: en mujeres, 06128 y 06158 (Zafra), con un tercio cada una, seguidas por 06074 (Llerena), con la cuarta parte; en hombres, 06095 (Olivenza) aporta el 26,09% y otras 3 localidades presentan la cuarta parte: 06070 (Jerez de los Caballeros), 06093 y 06128. En valoraciones superiores a 2,50 solo encontramos cuestionarios de mujeres en 06093 (14,29%) y de hombres en 06015 (0,72%).

Los resultados obtenidos en el estudio de las valoraciones agrupadas, referidos a las 12 localidades, nos indican (*Gráfico 237*):

- Hasta 0,25: la localidad 06122 aporta las tres cuartas partes de sus cuestionarios y 06093 el 72,73%; la proporción más pequeña se encuentra en 06143, con 2 de cada 10 cuestionarios, seguida de 06158, con 4 de cada 10. Por sexo:
  - Mujeres: las localidades 06093 y 06122 aportan todos sus cuestionarios, y el menor porcentaje corresponde a 06143, con el 11,11%.
  - Hombres: las localidades 06016 (Barcarrota) y 06143 aportan todos sus cuestionarios, y las localidades con menor porcentaje son 06007 (Alconchel) y 06158: la cuarta parte.
- Hasta 0,50: 06095 presenta un 83,64% de sus cuestionarios, 06122 el 83,33% y 06007 aporta 8 de cada 10; 06143 y 06158 tienen la proporción más baja: 4 de cada 10 cuestionarios cada localidad. Por sexo:
  - Mujeres: 06007 aporta todos sus cuestionarios, 06143 un tercio.
  - Hombres: 06016, 06095, 06122 y 06143 aportan todos sus cuestionarios, 06158 la cuarta parte.
- Hasta 1,00: 06070 alcanza el 93,94% de sus cuestionarios, también superan los 9 de cada 10 las localidades 06095, 06122 y 06093, mientras 06007 llega a esta proporción; el porcentaje más bajo corresponde a las localidades 06143 y 06158, con el 60,00%. Por sexo:
  - Mujeres: 06007 aporta todos sus cuestionarios y 06070 el 94,12%, mientras 06143 presenta un 55,56%.
  - Hombres: 06016, 06093, 06095, 06122 y 06143 aportan todos sus cuestionarios, 06158 la mitad.
- Superiores a 1,00: 06070 tiene un 6,06% de cuestionarios, 06095 un 7,27%; 06143 y 06158 llegan al 40,00%. Por sexo:
  - Mujeres: el mayor porcentaje es el de 06143, con un 44,44%, mientras 06007 no aporta ningún cuestionario.
  - Hombres: 06158 aporta la mitad de sus cuestionarios, mientras 06016, 06093, 06095, 06122 y 06143 ninguno.

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA (%)

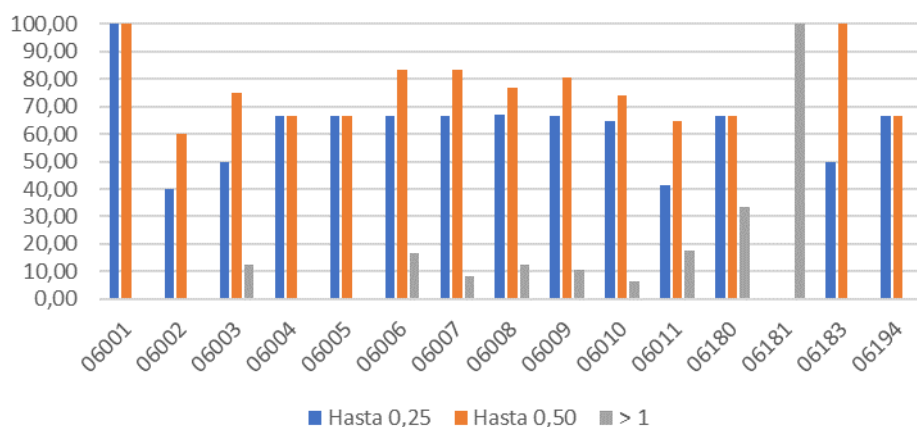


Gráfico 237: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).

Apreciamos diferencias sustanciales entre localidades y por sexo, aunque sería necesario un estudio más extenso, donde se obtengan datos de prácticamente todas las inscripciones como demandantes de empleo activas, ya que constan en el SEXPE y pueden conseguirse en el plazo de 3 meses, coincidiendo con la renovación de dichas demandas.

El análisis de las medias y las medianas, correspondientes a las valoraciones de los cuestionarios entregados en estas 12 localidades, nos ofrece los siguientes resultados (Gráfico 238):

### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA: MEDIA Y MEDIANA

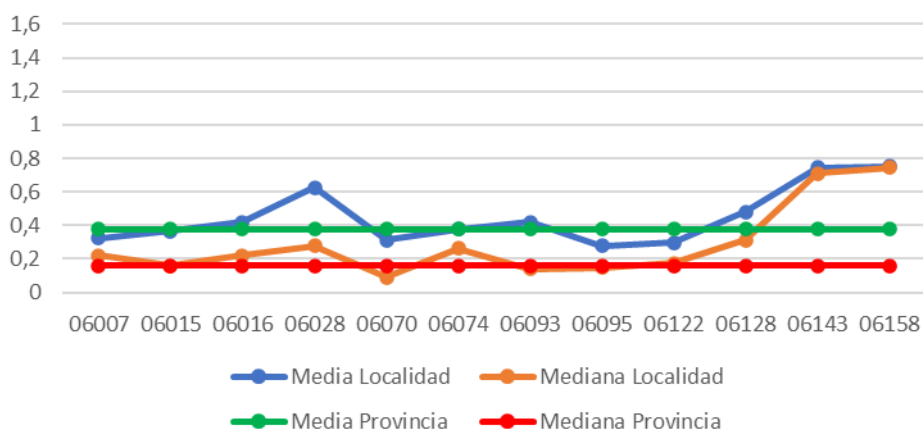
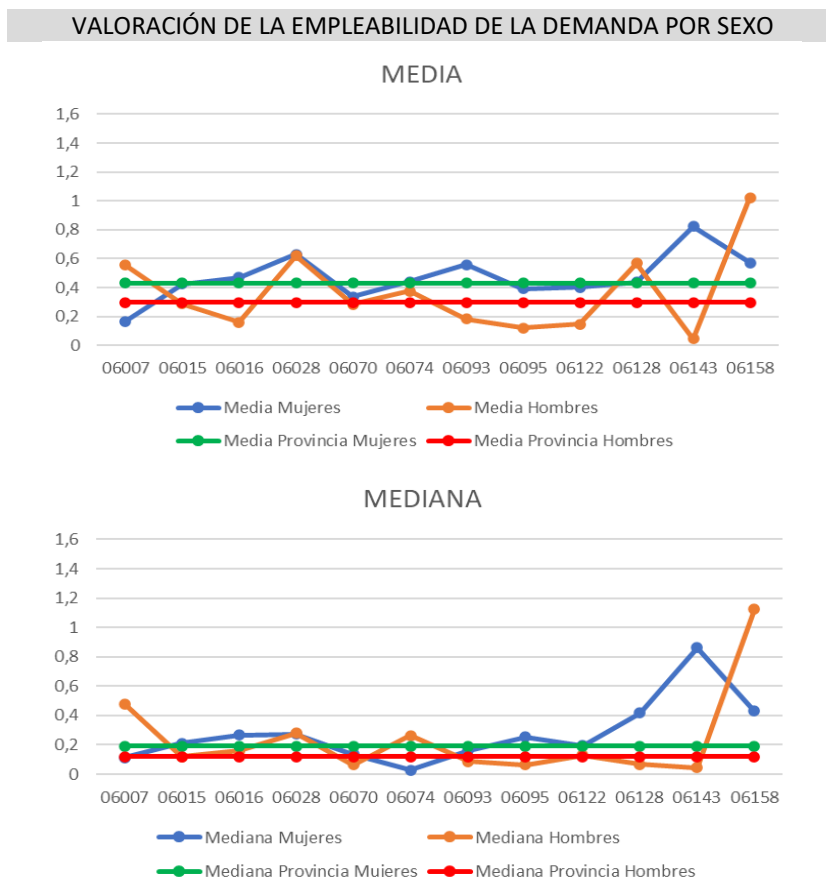


Gráfico 238: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).

- Las localidades que presentan una media superior a la provincial (0,3779) son: 06016, 06028, 06093, 06128, 06143 y 06158.
- El valor más alto de las medias se encuentra en 06143 (0,7448), el más bajo en 06095 (0,2783).
- Las medianas de 06070, 06093 y 06095 se sitúan a la izquierda de la provincial (0,1586), la de 06015 iguala este valor y el resto está a la derecha.

Cuando desglosamos estos datos por sexo, podemos apreciar las siguientes observaciones respecto a las medias (*Gráfico 239*):



*Gráfico 239: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).*

- En valoraciones para mujeres: las localidades con medias superiores a la provincial en valoraciones para mujeres (0,4311) son 06016, 06028, 06074, 06093, 06128, 06143, 06158. El valor más alto corresponde a 06143 con 0,8226 y el más bajo a 06007 con 0,1672.
- En valoraciones para hombres: las localidades con medias superiores a la provincial en valoraciones para hombres (0,2981) son 06007, 06028, 06074, 06128 y 06158. El valor más alto corresponde a 06158 con 1,0221 y el más bajo a 06143 con 0,0450.
- La media más alta de todas las valoraciones es la de hombres en 06158 y la más baja también de hombres en 06143.

- Solo las medias de valoraciones para hombres correspondientes a las localidades 06007, 06128 y 06158 superan a las de las mujeres.
- La mayor diferencia entre valoraciones para mujeres y hombres se encuentra en 06143, con 0,7776; la menor en 06028, con 0,0097.

Respecto a las medianas:

- En valoraciones para mujeres: 06007, 06070, 06074 y 06093 presentan medianas ubicadas a la izquierda de la provincial de las valoraciones para mujeres (0,1931), el resto la sitúa a la derecha.
- En valoraciones para hombres: 06070, 06093, 06095, 06128 y 06143 presentan medianas colocadas a la izquierda de la provincial de las valoraciones para hombres (0,1184), el resto la tiene a la derecha.

#### 4.3.3.4.2.2 Provincia de Cáceres

Las valoraciones 0,00 de las 6 localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación suponen un 19,73% sobre el total de los recogidos en ellas, mientras no encontramos valoraciones superiores a 2,50 en ninguna (*Tabla 146*). Cerca de las tres cuartas partes del total no pasan de la puntuación 0,25; el 84,35% no lo hace de 0,50 y el 93,88% de 1,00; por tanto, el 6,12% supera esta puntuación.

Por sexo, tanto en las valoraciones para mujeres como para hombres encontramos porcentajes similares para 0,00: 19,74% y 19,72% respectivamente.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD								
LOCALIDAD	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
10037	9,09	63,64	18,18	9,09	0,00	0,00	0,00	100,00
10067	10,53	68,43	5,26	5,26	5,26	5,26	0,00	100,00
10121	21,43	71,43	7,14	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
10127	9,09	72,73	0,00	9,09	9,09	0,00	0,00	100,00
10148	21,21	54,55	9,09	6,06	3,03	6,06	0,00	100,00
10203	25,42	40,68	13,56	15,25	0,00	5,09	0,00	100,00
Totales	19,73	54,42	10,21	9,52	2,04	4,08	0,00	100,00

*Tabla 146: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).*

Las valoraciones agrupadas se distribuyen de la siguiente forma:

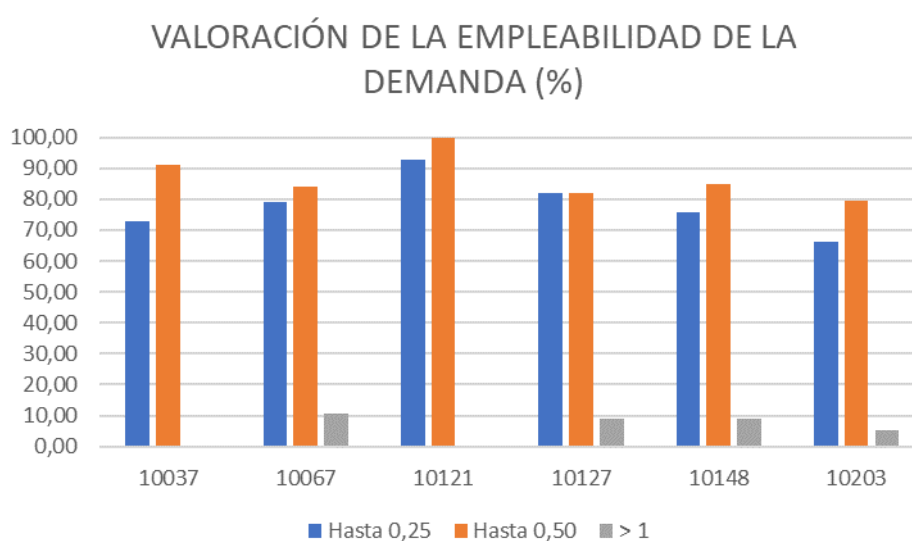
- Hasta 0,25: el 77,63% de los cuestionarios correspondientes a mujeres y 7 de cada 10 de hombres no pasan de esta puntuación.
- Hasta 0,50: el 84,21% de los cuestionarios correspondientes a mujeres y el 84,51% de los presentados por hombres no superan esta valoración.
- Hasta 1,00: encontramos el 94,74% de los cuestionarios aportados por mujeres y el 92,96% de los presentados por hombres.
- Superior a 1,00: 5,26% mujeres y 7,04% hombres.

Los datos por localidad nos indican que la mayor proporción de cuestionarios valorados con 0,00 se encuentra en 10203 (Valencia de Alcántara), con algo más de la cuarta parte, seguida de 10121 (Miajadas), con el 21,43%, y 10148 (Plasencia), con el 21,21%. Las localidades 10037 (Cáceres) y 10127 (Montehermoso) presentan el porcentaje más bajo, con el 9,09%.

Por sexo, 10037 aporta la mayor proporción en valoraciones 0,00 para mujeres, con la cuarta parte de sus cuestionarios, mientras 10121 presenta el porcentaje más alto para hombres, con el 42,86. Los porcentajes más bajos corresponden a 10121 para las mujeres, pues no aporta cuestionarios, y 10037, 10067 (Coria) y 10127 en el caso de los hombres, que tampoco presentan ninguno. son: en las valoraciones para mujeres, 10121 no aporta ningún cuestionario; en las valoraciones para hombres, 10037, 10067 (Coria) y 10127 tampoco aportan ninguno.

Las valoraciones agrupadas para cada localidad no ofrece las siguientes observaciones (*Gráfico 240*):

- Hasta 0,25: la localidad 06122 aporta la mayor proporción con el 92,86% de sus cuestionarios, mientras la más pequeña se encuentra en 10203, con las dos terceras partes. Por sexo:
  - Mujeres: 10121 y 10127 aportan todos sus cuestionarios, 10203 el 65,63%.
  - Hombres: 10121 aporta el 85,71%, 10127 y 10203 las dos terceras partes; 10148 se acerca, con el 68,75%.
- Hasta 0,50: 10121 aporta todos sus cuestionarios, 10037 algo más de 9 de cada 10; 10203 presenta el menor porcentaje, que no alcanza los 8 de cada 10. Por sexo:

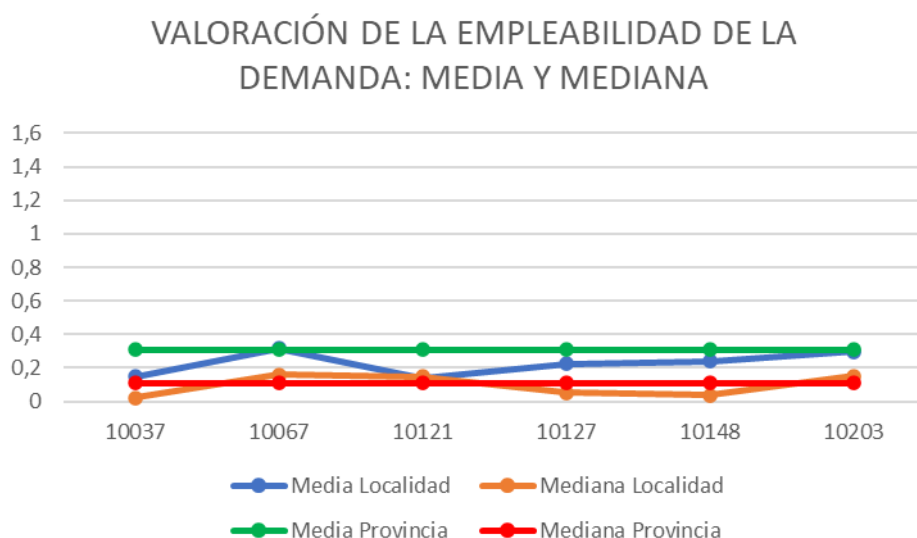


*Gráfico 240: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).*

- Mujeres: 10037, 10121 y 10127 aportan todos, 10203 algo más de 7 de cada 10.
  - Hombres: 10121 aporta todos, 10127 las dos terceras partes.
- Hasta 1,00: 10037 y 10121 aportan todos, 10203 alcanza el 94,92%, 10127 y 10148 presentan un 90,91% cada una; 10067 tiene la menor proporción con el 89,47%. Por sexo:
- Mujeres: 10037, 10121 y 10127 aportan todos, mientras 10148 alcanza el 88,24%; el resto tiene más de 9 de cada 10.
  - Hombres: 10037 y 10121 aportan todos, 10148 y 10203 sobrepasan los 9 de cada 10, mientras 10127, con el menor porcentaje, llega al 83,33%, le sigue 10067, con el 87,50%.
- Superiores a 1,00: 10067 aporta el porcentaje más alto, con un 10,53%, las localidades 10127 y 10148 presentan un 9,09% cada una y 10203 el 5,08%; 10037 y 10121 no aportan cuestionarios. Por sexo:
- Mujeres: 10148 presenta el porcentaje más alto, con un 11,76%, le sigue 10067, con el 9,09%, y 10203, con el 3,13%; el resto no aporta.
  - Hombres: 10127 tiene el mayor porcentaje, con un 16,67%, le sigue 10067, con el 12,50%, 10203, con el 7,41%, y 10148, con el 6,25%; 10037 y 10121 no aportan.

Como hemos dicho en el caso de la provincia de Badajoz, se observan diferencias sustanciales tanto por localidades como por sexo; asimismo, como vimos para los centros de empleo, los resultados presentan diferencias entre las 2 provincias.

El análisis de las medias y las medianas correspondientes a las valoraciones para cada localidad nos permite hacer las siguientes observaciones (*Gráfico 241*):

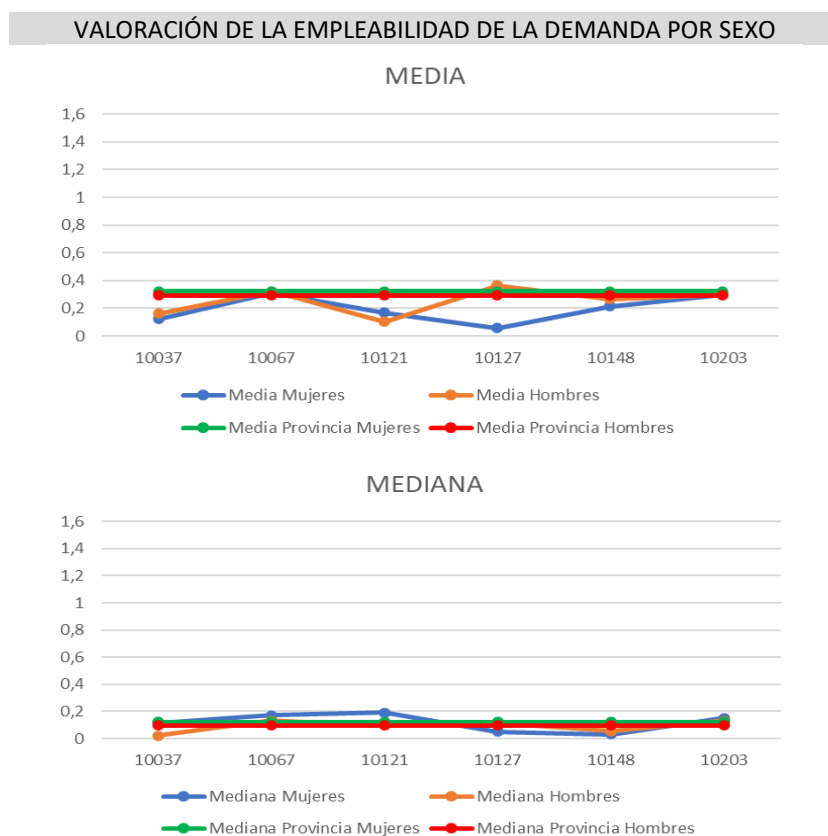


*Gráfico 241: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).*

- La única localidad que presenta una media superior a la provincial (0,3084) es 10067 (0,3145), que, por lo tanto, es el valor más alto.
- El valor más bajo de las medias se encuentra en 10121, con 0,1356.

Las medianas de las valoraciones realizadas para cuestionarios de 10037, 10127 y 10148 se sitúan a la izquierda de la provincial (0,1076), mientras el resto se coloca a la derecha.

Al desglosar estos datos por sexo, observamos, respecto a las medias (*Gráfico 242*):



*Gráfico 242: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).*

- En valoraciones para mujeres: ninguna de las 6 localidades presenta una media superior a la provincial para mujeres (0,3201); el valor más alto se encuentra en 10067 (0,3096), el más bajo en 10127 (0,0585).
- En valoraciones para hombres: las localidades con medias superiores a la provincial en valoraciones para hombres (0,2939) son 10067, 10127 y 10203; el valor más alto corresponde a 10127 con 0,3649 y el más bajo a 10121 con 0,1026.
- La media más alta de todas las valoraciones es la de hombres en 10127 y la más baja la de mujeres también en 10127.
- Solo la media de la valoración para mujeres correspondiente a la localidad 10121 supera la de los hombres.
- La mayor diferencia entre valoraciones para mujeres y hombres se encuentra en 10127, con 0,3064; la menor en 10203, con 0,0007.



Respecto a las medianas:

- En valoraciones para mujeres: 10067, 10121 y 10203 las ubican a la derecha de la provincial de las valoraciones para mujeres (0,1223), el resto la sitúa a la izquierda.
- En valoraciones para hombres: 10067, 10127 y 10203 presentan medianas colocadas a la derecha de la provincial de las valoraciones para hombres (0,0963), la de 10121 alcanza el mismo valor y el resto la tiene a la izquierda.

#### 4.3.3.4.2.3 Localidad de Badajoz

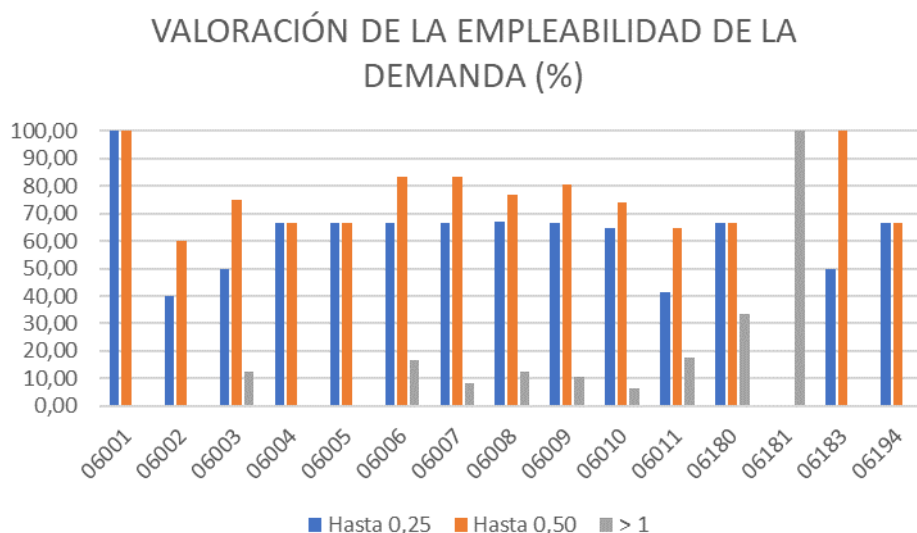
En conjunto, el 15,15% de los cuestionarios han sido valorados con 0,00 mientras el 0,30% ha obtenido más de 2,50 (Tabla 147). Teniendo en cuenta los datos correspondientes a códigos postales individualmente, observamos que 06002, 06005, 06006, 06180, 06181 y 06183 no aportan cuestionarios valorados con 0,00; 06194 presenta una proporción de las dos terceras partes, 06001 la mitad, 06004 la tercera parte y 06003 la cuarta. Solo el código 06009 tiene cuestionarios valorados por encima de 2,50.

Las valoraciones para mujeres presentan un 14,06% en 0,00 y ningún cuestionario en las superiores a 2,50; en el caso de los hombres, un 16,67% consiguen la valoración 0,00 y un 0,72% pasan de 2,50. Por códigos postales, en valoraciones para mujeres 06194 aporta la mitad sus cuestionarios con 0,00; el código 06010 le sigue con el 21,95% y, tras este, 06003, con la quinta parte, 06008, con el 17,50%, y 06009, con el 12,07%; el resto no aporta cuestionarios. En valoraciones para hombres, los códigos 06001, 06004 y 06194 tienen todos sus cuestionarios con puntuación 0,00; 06002, 06005, 06006, 06180, 06181, 06183 no aportan, y en valoraciones superiores a 2,50 encontramos solo 1 cuestionario del código 06009.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN EMPLEABILIDAD								
CÓDIGO POSTAL	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	TOTAL
06001	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06002	0,00	40,00	20,00	40,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06003	25,00	25,00	25,00	12,50	12,50	0,00	0,00	100,00
06004	33,33	33,33	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	100,00
06005	0,00	66,67	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	100,00
06006	0,00	66,66	16,67	0,00	16,67	0,00	0,00	100,00
06007	8,33	58,34	16,67	8,33	0,00	8,33	0,00	100,00
06008	17,81	49,31	9,59	10,96	9,59	2,74	0,00	100,00
06009	13,98	52,69	13,98	8,60	4,30	5,38	1,07	100,00
06010	15,58	49,35	9,09	19,48	3,90	2,60	0,00	100,00
06011	5,88	35,29	23,53	17,65	5,88	11,77	0,00	100,00
06180	0,00	66,67	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00	100,00
06181	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
06183	0,00	50,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00
06194	66,67	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	100,00
Totales	15,15	48,18	13,03	13,03	6,37	3,94	0,30	100,00

Tabla 147: Valoración de la empleabilidad de la demanda en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para códigos postales de la localidad de Badajoz (elaboración propia).

En valoraciones agrupadas, más de 6 de cada 10 cuestionarios correspondientes a la localidad de Badajoz no superan la puntuación 0,25 y algo más de las tres cuartas partes no pasan de 0,50 (*Gráfico 243*). La proporción de cuestionarios que no alcanzan más de 1,00 asciende al 89,39%, un 10,61% supera esta puntuación.



*Gráfico 243: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por códigos postales de la localidad de Badajoz, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).*

Por sexo, las valoraciones para mujeres hasta 0,25 alcanzan el 57,29%, mientras para hombres llega al 71,74%; algo más de 7 cuestionarios de cada 10 en valoraciones para ellas no supera 0,50 y más de 8 de cada 10 en el caso de los hombres; hay una diferencia de 7,02 puntos porcentuales entre las valoraciones para hombres y mujeres que no sobrepasan la puntuación 1,00: 93,48% y 86,46% respectivamente.

Por código postal, todos los cuestionarios de 06001 se quedan en valoraciones hasta 0,25; los de 06183 no pasan de 0,50; el 06002 y 06194 no superan el 1,00. Sin embargo, todos los cuestionarios de 06181 alcanzan puntuaciones por encima de esta. Por sexo:

- Mujeres: 06001 y 06180 no pasan de 0,25; 06007 y 06183 de 0,50; 06002 y 06194 de 1,00; 06181 tiene todos sus cuestionarios valorados con más de esta puntuación. Por tanto, este código no aporta cuestionarios en valoraciones hasta 1,00; 06011 presenta la menor proporción en valoraciones hasta 0,25 y 0,50 con ningún cuestionario y el 28,57%, respectivamente.
- Hombres<sup>423</sup>: 06001, 06004, 06005, 06006 y 06194 aportan todos sus cuestionarios a valoraciones hasta 0,25; 06002 a las que no superan 0,50; 06003 y 06011 a las que llegan hasta 1,00; 06180 tiene todos sus cuestionarios en

<sup>423</sup> Los códigos 06181 y 06183 no aportaron cuestionarios de hombres a la investigación.

valoraciones por encima de esta puntuación y, por tanto, es el que menor proporción presenta en las valoraciones hasta 0,25; 0,50 y 1,00.

Como los resultados por código postal no son representativos en la mayoría de ellos, vamos a trabajar con los que aportaron 10 o más cuestionarios a la investigación: 06003 (24), 06006 (12), 06007 (12), 06008 (73), 06009 (93), 06010 (77) y 06011 (17). El mayor porcentaje de valoraciones 0,00 entre estos se encuentra en 06003, con la cuarta parte, seguido por 06008, con el 17,81%; el porcentaje menor corresponde a 06006, que no aporta ningún cuestionario, seguido por 06011, con el 5,88%. Como ya hemos indicado antes, en valoraciones superiores a 2,50 solo encontramos 1 cuestionario de 06009.

En valoraciones agrupadas obtenemos los siguientes resultados (*Tabla 148*):

- Hasta 0,25: el mayor porcentaje corresponde a 06008, con el 67,12%, seguido por 06006, 06007 y 06009, que aportan cada uno las dos terceras partes de sus cuestionarios; el porcentaje más bajo se encuentra en 06011, con el 41,18%, seguido de 06003, que aporta la mitad; 06010 alcanza el 64,94%. Por sexo:
  - Mujeres: más de 7 de cada 10 en 06007 es la proporción más alta, ningún cuestionario en 06011 la más baja.
  - Hombres: 06006 presenta todos los cuestionarios en estos tramos de puntuación, y, como menor proporción, 06007 aporta 6 de cada 10.

VALORACIONES DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA (%)			
CÓDIGO POSTAL	Hasta 0,25	Hasta 0,50	> 1,00
06003	50,00	75,00	12,50
06006	66,67	83,33	16,67
06007	66,67	83,33	8,33
06008	67,12	76,71	12,33
06009	66,67	80,65	10,75
06010	64,94	74,03	6,49
06011	41,18	64,71	17,65

*Tabla 148: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por tramos de puntuación agrupados, en códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).*

- Hasta 0,50: 06006 y 06007 presentan el porcentaje más alto, con un 83,33%, seguidos por 06009, que aporta algo más de 8 de cada 10 cuestionarios; el porcentaje más bajo está en 06011, con el 64,71%. Por sexo:
  - Mujeres: el código 06007 aporta todos, 06011 solo el 28,57%.
  - Hombres: tras 06006, cuyos cuestionarios no pasaban de 0,25 en puntuación, 06011 aporta 9 de cada 10; por el lado contrario, 06007 sigue aportando 6 de cada 10 y, tras él, 06003 y 06010 presentan un 77,78%.
- Hasta 1,00: 06010 presenta la mayor proporción, con el 93,51%, seguido de 06007, con el 91,67%; la menor corresponde a 06011, con el 82,35%. Por sexo:

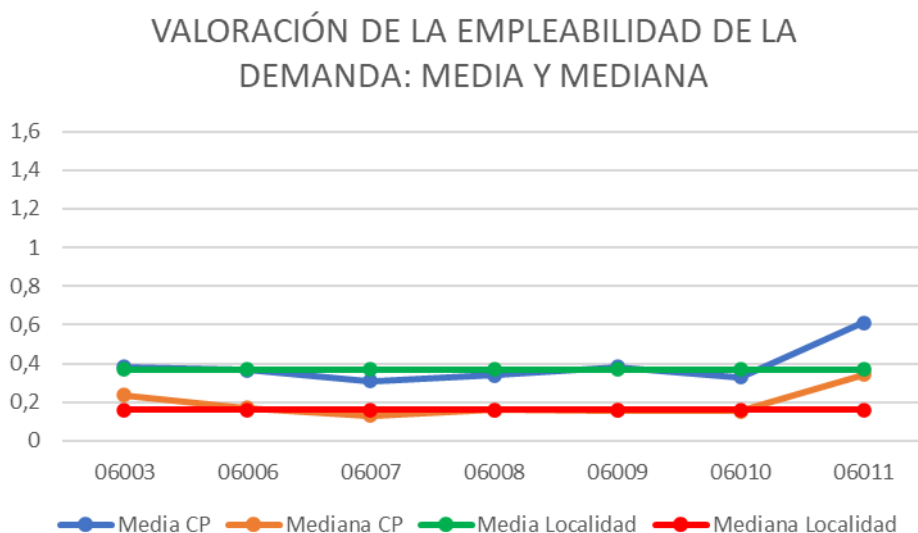
- Mujeres: además de 06007, con el total de cuestionarios valorados en estos tramos, encontramos a 06010, con el 92,68%; 06011 aporta el 57,14%, como menor proporción.
  - Hombres: 06003, 06006 y 06011 aportan todos, la menor proporción corresponde a 06007, con 8 de cada 10.
- Superiores a 1,00: 06011 presenta un 16,67%, mientras 06010 solo el 6,49%.
- Mujeres: 06011 aporta el 42,86%, 06007 ninguno.
  - Hombres: 06007 tiene el mayor porcentaje, con 2 de cada 10, mientras 06003, 06006 y 06011 no aportan.

Observamos diferencias importantes entre códigos postales y por sexo, que deberían ser estudiadas para el diseño de medidas acogidas a PAE más específicas, en función del territorio.

El análisis de las medias y las medianas que vamos a realizar a continuación se basa en la comparación con los valores de la localidad en conjunto: la media es 0,3678 y la mediana 0,1586 (*Gráfico 244*).

Observamos que las medias de las valoraciones realizadas en 06003, 06009 y 06011 son superiores a la de la localidad, el resto tiene un valor inferior, aunque el de 06006 se acerca bastante (0,3658). La mayor media se encuentra en 06011, con 0,6092; la menor en 06007, con 0,3076.

Respecto a las medianas, las correspondientes a los códigos 06003, 06006 y 06011 se sitúan a la derecha de la de la localidad, el resto a la izquierda, aunque en 06008 encontramos un valor muy similar (0,1584).



*Gráfico 244: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la de la localidad (elaboración propia)*

Al desglosar estos datos por sexo, respecto a las medias observamos (Gráfico 245):

- La media de las valoraciones para mujeres en la localidad es superior a la de los hombres en 0,1379: 0,4255 frente a 0,2876.
- La media mayor corresponde a las mujeres de 06011: 1,1426; la menor a los hombres de 06006: 0,0952.
- En las valoraciones para mujeres, los códigos 06003, 06006, 06009 y 06011 presentan medias superiores a la local para ellas.
- En las valoraciones para hombres, los códigos 06007, 06008 y 06010 presentan medias superiores a la local para ellos. La de 06009 se queda muy cerca: 0,2875.
- Solamente el código 06007 presenta una media para las valoraciones en hombres superiores a las de las mujeres (0,3286).
- La diferencia mayor entre las valoraciones por sexo corresponde al código 06011, con 0,9067; la menor a 06010, con 0,0697.

#### VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA POR SEXO

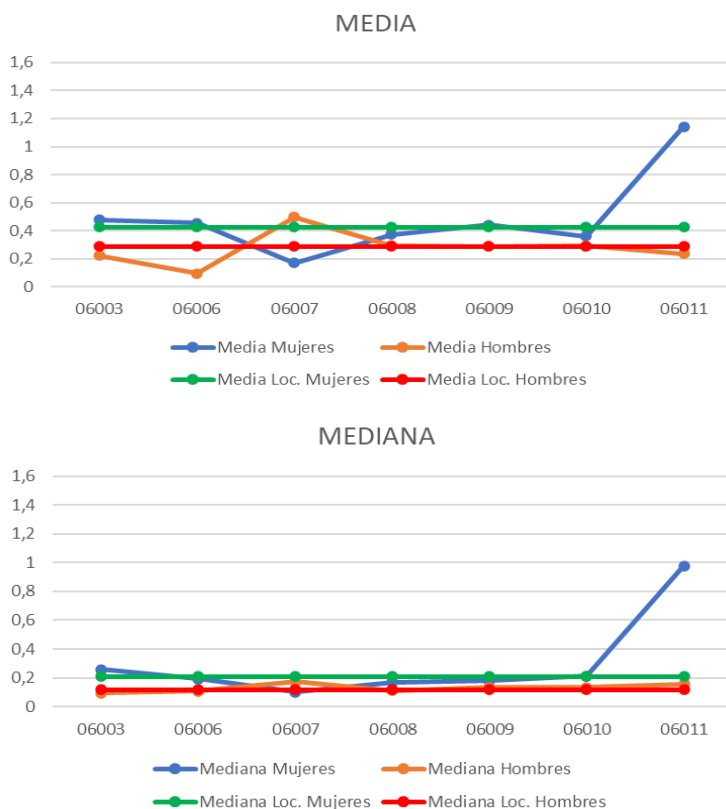


Gráfico 245: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana por sexo de la localidad (elaboración propia).

Respecto a las medianas:

- En valoraciones para mujeres, las correspondientes a los códigos 06003, 06010 y 06011 se sitúan a la derecha de la local para ellas (0,2107), el resto a la izquierda.

- En valoraciones para hombres, las correspondientes a los códigos 06003, 06006 y 06008 se sitúan a la izquierda de la local para ellos (0,1192), el resto a la derecha.

#### **4.3.3.5 ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA**

##### **4.3.3.5.1 COLECTIVOS**

Las mayores proporciones de valoraciones 0,00 se encuentran en cuestionarios de personas de 45 a 54 años, las que tienen nivel de estudios primarios, diplomatura o licenciatura, las que no son paradas de larga duración, las perceptoras y las desempleadas. Las valoraciones por encima de 2,50 corresponden a personas menores de 25 y de 30 a 44 años, las que tienen nivel de estudios de FPII/Grado Superior, grado universitario y máster, las que no son paradas de larga duración, las perceptoras y las desempleadas. Por sexo, encontramos las siguientes diferencias:

- Mayores porcentajes en mujeres:
  - Valoraciones 0,00: 45-54 años; de mayor a menor, licenciatura, máster, estudios primarios, diplomatura y estudios inferiores a primarios; no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.
  - Valoraciones superiores a 2,50: menores de 25 y 30-44 años; FPII/Grado Superior, grado universitario y máster; no paradas de larga duración, y desempleadas, las perceptoras y no perceptoras presentan el mismo porcentaje.
- Mayores porcentajes en hombres:
  - Valoraciones 0,00: 30-44 años; de mayor a menor, diplomado, estudios primarios, estudios inferiores a primarios, estudios superiores a primarios sin titulación y licenciatura; no parados de larga duración, perceptores y desempleados.
  - Valoraciones superiores a 2,50: menores de 25 años; grado universitario; no parados de larga duración, perceptores y desempleados.

En las valoraciones agrupadas hemos observado que casi las dos terceras partes de los cuestionarios han sido puntuados hasta 0,25; más de las tres cuartas partes no pasan de 0,50; el 88,79% no supera el 1,00, por lo que un 11,21% está por encima de esta valoración. Las personas mayores de 55 años obtienen el porcentaje más alto en las 3 primeras agrupaciones (hasta 0,25; 0,50 y 1,00), mientras las de 25 a 29 años presentan la mayor proporción en valoraciones por encima de 1,00. La única diferencia por sexo se encuentra en las valoraciones hasta 0,25 de los hombres, cuyo mayor porcentaje está en los menores de 25.

Los estudios inferiores a obligatorios tienen los mayores porcentajes en valoraciones hasta 0,25; hasta 0,50 encontramos la mayor proporción en estudios

inferiores a primarios, hasta 1,00 aportan todos sus cuestionarios los niveles de estudios inferiores a primarios, primarios y bachiller, y se quedan muy cerca los estudios superiores a primarios sin titulación (99,06%) y EGB/ESO (98,47%). Por encima de 1,00 están la formación profesional y el máster. Por sexo, los mayores porcentajes corresponden a:

- Mujeres: hasta 0,25 estudios inferiores a obligatorios y bachiller; hasta 0,50 y 1,00 estos 4 niveles y los estudios obligatorios; por encima de 1,00 están diplomatura y máster.
- Hombres: hasta 0,25 estudios inferiores a obligatorios y bachiller; hasta 0,50 estos 4 niveles y los estudios obligatorios; hasta 1,00 estos 5 niveles más máster; por encima de 1,00 encontramos FP/II/Grado Superior y diplomatura.

En las otras 3 variables que hemos estudiado, las personas paradas de larga duración, no perceptoras y desempleadas presentan los mayores porcentajes en las valoraciones hasta 0,25; 0,50 y 1,00; por lo que las no paradas de larga duración, perceptoras y ocupadas aportan mayor proporción de cuestionarios a puntuaciones superiores a 1,00. Las diferencias por sexo son las siguientes:

- Mujeres: en valoraciones hasta 0,50 y 1,00 presentan mayor porcentaje las ocupadas, en lugar de las desempleadas; por tanto, en valoraciones por encima de 1,00 la mayor proporción corresponde a las desempleadas.
- Hombres: en valoraciones hasta 0,25; 0,50 y 1,00 presentan mayor porcentaje los perceptores, en lugar de los no perceptores; en valoraciones por encima de 1,00 la mayor proporción se encuentra en los no perceptores.

Hemos comprobado que las personas de 25 a 44 años son las que presentan un valor más alto de empleabilidad, seguidas por las menores de 25. A partir de 45 baja bruscamente. En todos los tramos de edad, las medias de las valoraciones para mujeres son superiores a las de los hombres, a partir de los 45 años se igualan.

En cuanto al nivel de estudios, se verifica que a partir de la formación profesional el valor de la empleabilidad aumenta, tanto para mujeres como para hombres, y los estudios inferiores a obligatorios suponen un hándicap para la empleabilidad, obteniendo los valores más bajos, también para mujeres y hombres. Aunque, en general, las mujeres presentan mayor empleabilidad que los hombres, estos las superan en los niveles de bachiller, FP/II/Grado Superior, licenciatura y grado universitario.

El estudio de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral da como resultado, en primer lugar, que los colectivos más empleables son los que incluyen personas que no son paradas de larga duración, las que perciben prestaciones y las que se encuentran ocupadas. En segundo lugar, por sexo, estos mismos grupos son los más empleables en el caso de las mujeres, pero, en el de los

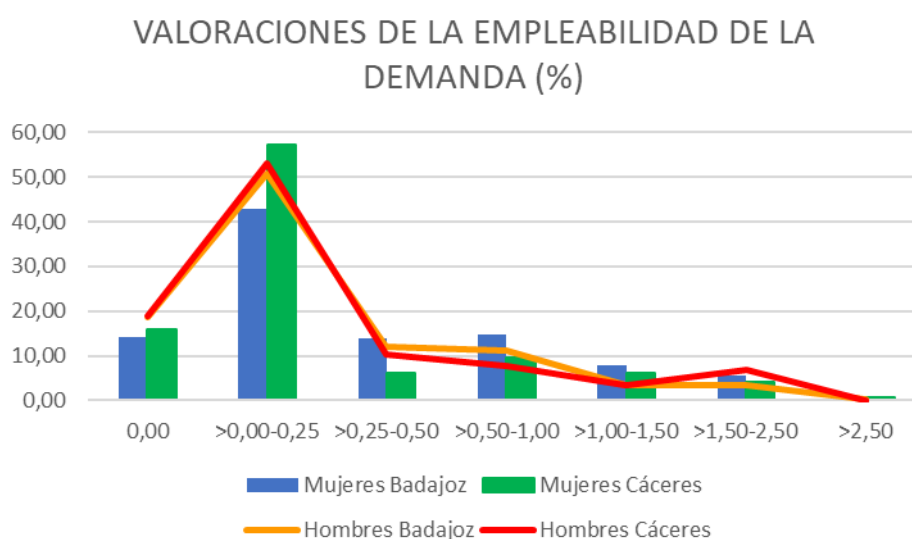
hombres, los no perceptores presentan un valor más alto de empleabilidad que los perceptores.

En conjunto, todos los colectivos, excepto el de personas ocupadas, presentan valores más altos de empleabilidad para las mujeres que para los hombres. La diferencia mayor entre ambos sexos para cada opción se encuentra en paro de larga duración, seguida de percepción de prestaciones, desempleo y no paro de larga duración. La diferencia menor está en personas ocupadas (a favor de los hombres), seguida de no perceptoras.

#### 4.3.3.5.2 PROVINCIAS

El análisis de las variables territoriales (provincia, centro de empleo, localidad y código postal) nos ofrece diferencias sustanciales.

Como podemos comprobar en el *Gráfico 246*, las mujeres de Cáceres presentan mayores porcentajes de valoraciones hasta 0,25 que las de Badajoz; de aquí en adelante, todos los tramos de puntuación tienen más proporción en las valoraciones para las mujeres de Badajoz que para las de Cáceres, excepto >2,50.



*Gráfico 246: Valoración de la empleabilidad de la demanda en cada provincia, indicando el porcentaje de cuestionarios para cada tramo de puntuación (elaboración propia).*

La diferencia mayor se encuentra en el tramo >0,00-0,25 con 14,38 puntos porcentuales a favor de Cáceres; la menor está en las valoraciones por encima de 2,50 con 0,69 puntos a favor también de Cáceres.

Por lo que respecta a los hombres, las valoraciones hasta 0,25 y las del tramo >1,50-2,50 presentan porcentajes más altos en Cáceres que en Badajoz, y al contrario en todas las demás. La diferencia más grande es la del tramo >0,50-1,00 con 3,42 puntos



porcentuales a favor de Badajoz, mientras la más pequeña es la de valoraciones 0,00 y el tramo >1,00-1,50 con 0,15 puntos en ambos casos, el primero a favor de Cáceres y el segundo de Badajoz.

Dentro de la misma provincia, observamos que las mujeres de Badajoz presentan porcentajes mayores que los hombres en los tramos a partir de 0,25; en los 2 primeros, ellos presentan mayor proporción, con diferencias de 4,37 puntos porcentuales en valoraciones 0,00 y de 7,94 en el tramo >0,00-0,25. La mayor diferencia para las mujeres se encuentra en el tramo >1,00-1,50 con 4,37; la menor diferencia de toda la serie es 0,13 puntos a favor de las mujeres en valoraciones por encima de 2,50.

En cuanto a la provincia de Cáceres, los porcentajes para los hombres son más altos que para las mujeres en las valoraciones 0,00 y en los tramos >0,25-0,50 y >1,50-2,50. La diferencia más grande corresponde al tramo >0,00-0,25 a favor de las mujeres: 4,25 puntos porcentuales; la más pequeña a valoraciones superiores a 2,50 con 0,69 puntos.

Cuando agrupamos las valoraciones, observamos lo siguiente:

- Hasta 0,25: la mayor proporción corresponde a las mujeres de Cáceres, con el 73,10%, seguida de los hombres de esa provincia, con el 71,79%. La menor es la de las mujeres de Badajoz, con el 57,14%, seguida de la de hombres de Badajoz, con el 69,44%.
- Hasta 0,50: los hombres de Cáceres aportan el 82,05% de cuestionarios, los de Badajoz el 81,35%; las mujeres de Badajoz presentan un 71,16% y las de Cáceres un 79,31%.
- Hasta 1,00: los hombres de Badajoz aportan el 92,46% y los de Cáceres el 89,74%; las mujeres de Badajoz presentan un 85,98% y las de Cáceres un 88,97%.
- Por tanto, por encima de 1,00 encontramos el mayor porcentaje en mujeres de Badajoz, con el 14,02%, y le siguen: mujeres de Cáceres, hombres de Cáceres y hombres de Badajoz, con el 11,03%, 10,26% y 7,54%, respectivamente.

Al comparar las medias provinciales con las generales de mujeres y hombres (0,4004 y 0,2967 respectivamente) y con la de la valoración (0,3575), observamos que las mujeres de Badajoz presentan la media más alta de todas las obtenidas, con 0,4311 (*Gráfico 247*).

En el caso de las mujeres de Cáceres (0,3201), la media supera la general para hombres, las provinciales de estos (0,2981 para Badajoz y 0,2939 para Cáceres) y la global de Cáceres (0,3084), pero es inferior a la global de Badajoz (0,3779).

Por tanto, los hombres de Badajoz tienen un valor de empleabilidad más alto que los de Cáceres, y la media de esta provincia también es menor que la de Badajoz. Como vemos en el gráfico, la media más baja corresponde a los hombres de Cáceres, que queda incluso por debajo de la general para hombres.

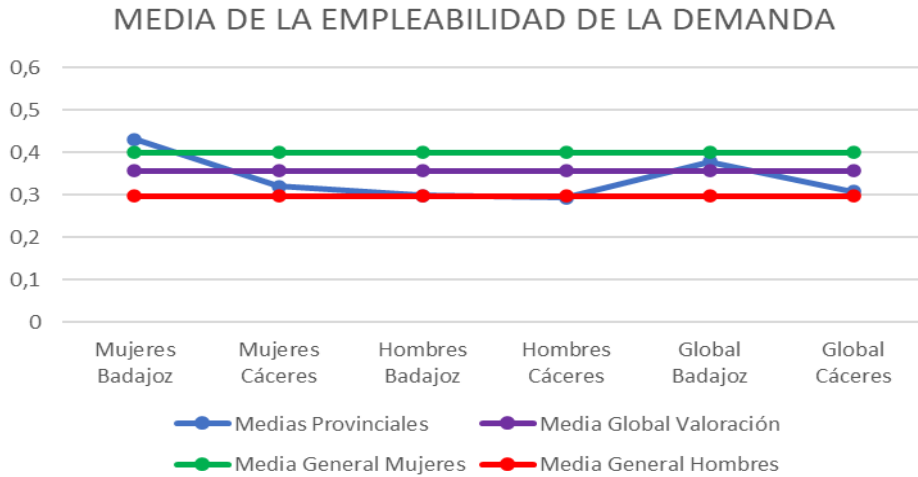


Gráfico 247: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media por provincias para cada sexo, comparada con la media general por sexo y la global (elaboración propia).

Las diferencias detectadas se observan tanto en los centros de empleo como en las localidades. Los centros de empleo que presentan mayor valor de empleabilidad son, de mayor a menor, en Badajoz, 0602810, 0615810 y 0601515, mientras en Cáceres tenemos a 1010410, 1006710, 1012110 y 1005010. Los valores más bajos corresponden a 0601410, en Badajoz, y a 1003710, en Cáceres.

Las localidades con mayor valor de empleabilidad son, de mayor a menor, en Badajoz, 06158, 06143, 06028 y 06128, y, en Cáceres, 10067, 10203, 10148 y 10127. Las localidades con el valor más bajo son 06095, en Badajoz, y 10121, en Cáceres.

#### 4.3.3.5.3 LOCALIDAD DE BADAJOZ

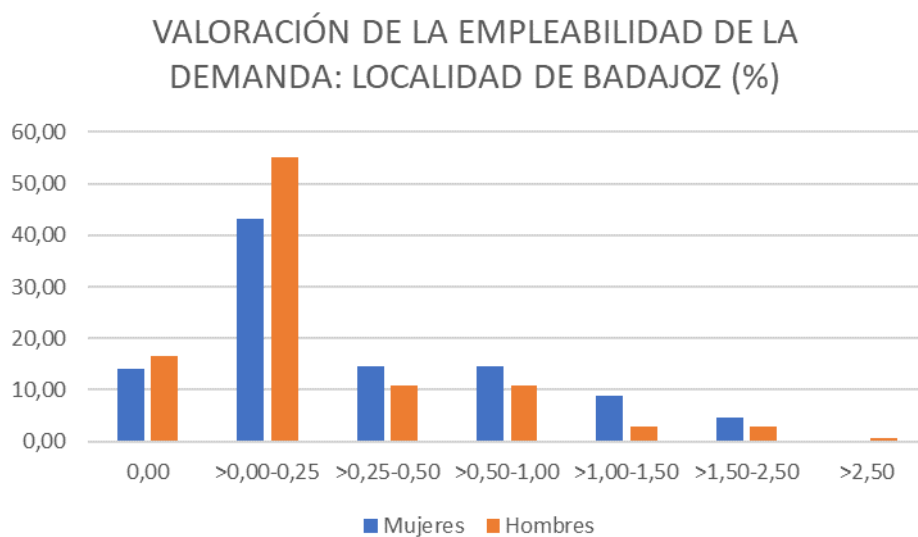


Gráfico 248: Valoración de la empleabilidad de la demanda de la localidad de Badajoz, en porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).

Los hombres presentan mayores porcentajes de cuestionarios que las mujeres en las valoraciones 0,00 y en los tramos >0,00-0,25 y >2,50 (*Gráfico 248*). Las diferencias a su favor son de 2,60; 11,84 y 0,72 puntos porcentuales, respectivamente. En el resto de los tramos, las mujeres aportan mayor proporción de cuestionarios, con diferencias de 3,71 puntos porcentuales en cada uno de los 2 desde más de 0,25 hasta 1,00; 5,96 en >1,00-1,50 y 1,79 en >1,50-2,50.

Los hombres consiguen porcentajes más altos en las agrupaciones de valoraciones hasta 0,25; 0,50 y 1,00; con diferencias a su favor de 14,45; 10,73 y 7,02 puntos porcentuales; por tanto, las mujeres aportan mayor proporción de cuestionarios valorados por encima de 1,00: 13,54% frente a 6,52%.

Para analizar los resultados obtenidos en los códigos postales que aportaron 10 o más cuestionarios a la investigación utilizaremos la *Tabla 149*, sobre la que tenemos que recordar lo siguiente: las 2 últimas filas de “Totales s/sexo” contienen el porcentaje de cuestionarios sobre el total de los recogidos para cada sexo: 177 mujeres y 131 hombres, excepto el cruce con la columna “Total”, que se refiere a los 308 cuestionarios de dichos códigos.

PORCENTAJE DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA									
CP	Sexo	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
06003	Mujeres	12,50	8,33	25,00	4,17	12,50	0,00	0,00	62,50
	Hombres	12,50	16,67	0,00	8,33	0,00	0,00	0,00	37,50
06006	Mujeres	0,00	41,67	16,67	0,00	16,67	0,00	0,00	75,00
	Hombres	0,00	41,67	16,67	0,00	0,00	0,00	0,00	58,33
06007	Mujeres	0,00	41,67	16,67	0,00	0,00	0,00	0,00	58,33
	Hombres	8,33	16,67	0,00	8,33	0,00	8,33	0,00	41,67
06008	Mujeres	9,59	24,66	5,48	6,85	6,85	1,37	0,00	54,79
	Hombres	8,22	24,66	4,11	4,11	2,74	1,37	0,00	45,21
06009	Mujeres	7,53	32,26	7,53	6,45	3,23	5,38	0,00	62,37
	Hombres	6,45	20,43	6,45	2,15	1,08	0,00	1,08	37,63
06010	Mujeres	11,69	20,78	5,19	11,69	2,60	1,30	0,00	53,25
	Hombres	3,90	28,57	3,90	7,79	1,30	1,30	0,00	46,75
06011	Mujeres	0,00	0,00	11,76	11,76	5,88	11,76	0,00	41,18
	Hombres	5,88	35,29	11,76	5,88	0,00	0,00	0,00	58,82
Totales s/ sexo	Mujeres	14,69	42,94	15,25	12,99	9,04	5,08	0,00	57,47
	Hombres	15,27	56,49	10,69	11,45	3,05	2,29	0,76	42,53

*Tabla 149: Valoración de la empleabilidad de la demanda en códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el porcentaje para cada código y tramo de puntuación (elaboración propia).*

Como ya hemos visto para la localidad, en general, los hombres presentan mayores porcentajes que las mujeres en valoraciones 0,00 y en las de los tramos >0,00-0,25 y superiores a 2,50; en esta solo encontramos 1 cuestionario de hombre en 06009.

En valoraciones agrupadas, los hombres obtienen porcentajes mayores en los 3 tramos hasta 1,00 con diferencias de 14,13; 9,56 y 8,02 puntos porcentuales, para puntuaciones hasta 0,25; hasta 0,50 y hasta 1,00 respectivamente. Así pues, las mujeres aportan mayor proporción de cuestionarios valorados por encima de 1,00 que los hombres: 14,12% frente a 6,10% respectivamente.

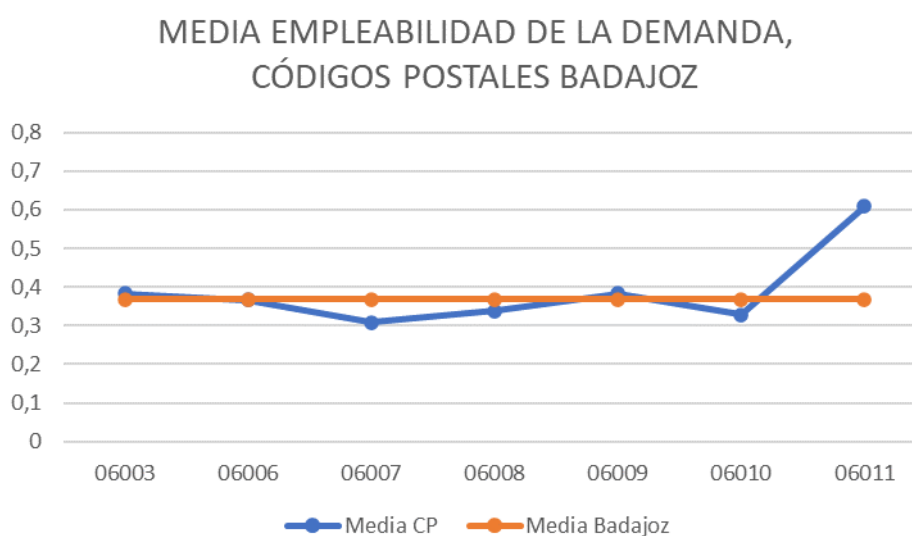
Los mayores porcentajes para cada agrupación se encuentran en:

- Hasta 0,25: los hombres de 06006 aportan todos sus cuestionarios.
- Hasta 0,50: las mujeres de 06007 aportan todos sus cuestionarios.
- Hasta 1,00: los hombres de 06003 y 06011 aportan todos sus cuestionarios.
- Superior a 1,00: las mujeres de 06011 aportan el 42,86%.

Las mujeres de 06011 son las que menor porcentaje de cuestionarios presentan en las valoraciones hasta 0,25; 0,50 y 1,00: ningún cuestionario; 28,57% y 57,14% respectivamente. En este código encontramos las mayores diferencias: 70,00; 61,43 y 42,86 puntos porcentuales a favor de los hombres en las agrupaciones hasta 0,25; 0,50 y 1,00 respectivamente. Las diferencias menores están en 06009 con 7,64 puntos porcentuales a favor de los hombres, en valoraciones hasta 0,25; 4,44 puntos en 06003 a favor de los hombres, en valoraciones hasta 0,50; 1,76 puntos en 06010 a favor de los hombres, en valoraciones hasta 1,00.

No aportan ningún cuestionario a valoraciones por encima de 1,00 las mujeres de 06007 y los hombres de 06003, 06006 y 06011. El único código donde encontramos un porcentaje mayor en hombres que en mujeres, para estas valoraciones, es 06007, donde ellos alcanzan el 20,00%; por tanto, las mujeres obtienen mayores porcentajes en las otras 3 agrupaciones.

Al comparar la media de los códigos postales con la de la localidad (0,3678), observamos que solamente la de 06003 (0,3829), 06009 (0,3834) y 06011 (0,6092) la superan (*Gráfico 249*), siendo el valor de este último el más alto. La media inferior corresponde a 06007 (0,3076). Por su parte, 06006 obtiene una media muy cercana (0,3658).

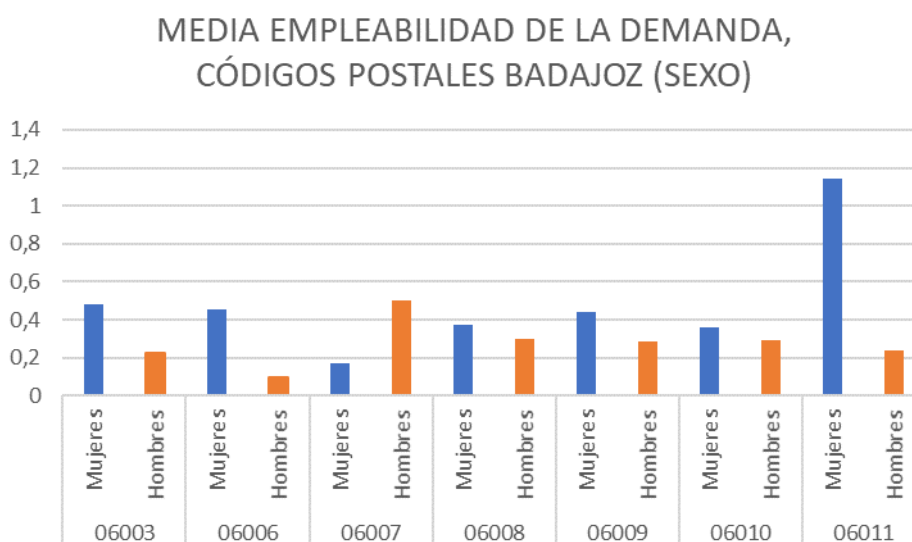


*Gráfico 249: Valoración de la empleabilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media de cada código postal con más de 10 cuestionarios aportados, comparada con la media de la localidad (elaboración propia).*

Al diferenciar estos datos por sexo (*Gráfico 250*), vemos que el valor más alto, con bastante diferencia, corresponde a las mujeres de 06011 (1,1426) y el más bajo a los hombres de 06006 (0,0952).

En las valoraciones para hombres, la media mayor se encuentra en 06007 (0,4993), en valoraciones para mujeres, la media menor está en este mismo código (0,1707). Precisamente en él se observa la única diferencia entre medias a favor de los hombres: 0,3286. La diferencia mayor es la de 06011, con 0,9067; la menor es la de 06010, con 0,0697. El código 06006 presenta la segunda diferencia más alta, con 0,3608; mientras 06008 tiene la segunda más baja, con 0,0775. El código 06003 aporta una diferencia de 0,2557 y 06009 de 0,1537.

Las diferencias por código postal y sexo son ostensibles, por lo que se debería contar con estos datos para tener en cuenta la dimensión territorial de las PAE, a la hora de la programación y el diseño de las medidas específicas.



*Gráfico 250: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media de cada código postal por sexo (elaboración propia).*

#### **4.3.3.6 CONCLUSIONES EXTRAÍDAS DE LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DE LA DEMANDA**

El análisis en función de la edad refleja grandes diferencias en empleabilidad, por lo que es necesario tener en cuenta determinados colectivos que precisan de más medidas y mejor adecuadas. En cualquier caso, como venimos haciendo constar a lo largo de este trabajo, es necesario actualizar las demandas de empleo, tener en cuenta las de las personas que buscan trabajo y distinguir grupos determinados dentro de los colectivos generales.

Las personas mayores de 45 años presentan valores muy bajos de empleabilidad, lo que puede deberse tanto a problemas de ocupabilidad como de disponibilidad, pero, en cualquier caso, se trata de un colectivo que debería ser analizado en profundidad, lo que requiere un programa específico para, tras actualizar sus datos, analizar las causas de esa baja empleabilidad y, en primer lugar, decidir, junto con esas personas, si realmente quieren buscar trabajo o están inscritas en el SPE para otras gestiones<sup>424</sup>. En segundo lugar, determinar los grupos que constituyen el colectivo para configurar un programa que incluya medidas dirigidas a cada uno de ellos. Probablemente, el número de personas destinatarias de esas acciones no será tan alto tras la revisión inicial.

Las personas menores de 45 años deberían disponer de medidas concretas para mejorar su empleabilidad teniendo en cuenta 3 colectivos: menores de 25 años, de 25 a 29 y de 30 a 44. Las circunstancias, tanto en ocupabilidad como en disponibilidad, que rodeen a estas personas serán distintas. Por ejemplo, en materia de cargas familiares, que es un factor relevante en la disponibilidad geográfica, de jornada y de horario. Pero existen más elementos a tener en cuenta, lo que no puede conocerse en profundidad sin la intervención del servicio de orientación profesional.

Dado que nuestra propuesta es realizar una valoración previa de la empleabilidad, es decir, antes de la intervención de dicho servicio, la derivación hacia este y el establecimiento de perfiles para los distintos programas y, en su caso, medidas concretas, se podría hacer de forma casi automática. No obstante, queda claro que los grupos de edad deben contar con medidas diferentes en número y calidad, porque cada uno precisa intervenciones distintas, por urgencia o intensidad.

Los grupos con mayor empleabilidad quizá no deban ser atendidos antes que los que presentan valores más bajos. Pero también es cierto que, dentro de estos grupos habrá quienes no se ajusten al perfil general: por ejemplo, menores de 25 años con escasa empleabilidad, que puede deberse a deficiencias en ocupabilidad o en disponibilidad.

Como esta diferenciación personal se hace en la valoración previa, es conveniente establecer un sistema o procedimiento para que se haga una previsión calendarizada de distintas intervenciones, entre estas y, fundamentalmente, la del servicio de orientación profesional.

Es posible que entre las personas de 30 a 44 años encontremos algunas con poca disponibilidad por motivos familiares, pero que cuenten con un valor de ocupabilidad muy alto; también podemos diferenciar personas que aún no hayan accedido al mercado laboral por problemas de ocupabilidad, pero con una disponibilidad muy alta, etc.

---

<sup>424</sup> Art. 28 LE y art. 5.1.a) CCSSNE.

El grupo más empleable es el de personas desde 25 hasta 29 años, donde es probable encontrar demandantes de empleo que no busquen trabajo, ya que, de facto, son contratados habitualmente por la misma o varias empresas, entrando y saliendo del mercado laboral, accediendo temporalmente al sistema de prestaciones por desempleo<sup>425</sup> (transiciones laborales). Aunque es el colectivo con mayor empleabilidad, habría que realizar entrevistas de clasificación ocupacional y revisión de la disponibilidad para la búsqueda de empleo. Tengamos en cuenta que la percepción de prestaciones obliga a la inscripción como demandante de empleo en el SPE (no en agencias de colocación o ETT)<sup>426</sup>.

También hemos visto, a lo largo de este estudio, que hay diferencias por sexo. Esto significa que las medidas adoptadas o que se diseñen deberían tener en cuenta los distintos aspectos que distinguen a mujeres y hombres en materia de empleabilidad. En este sentido, las mujeres inscritas en el SEXPE presentan valores superiores de empleabilidad a los de los hombres, aunque a partir de 45 años las diferencias son bastante más pequeñas, tendiendo a igualarse.

Los niveles de estudios son otro elemento para tener muy en cuenta a la hora de programar y diseñar las PAE, pues, como hemos visto, hay diferencias sustanciales entre ellos. La formación profesional y el máster suponen un incremento de la empleabilidad, pero los estudios inferiores a obligatorios conllevan valores muy bajos, con bastante diferencia respecto al resto de niveles de estudios, y a partir de formación profesional la empleabilidad aumenta, colocándose, con fluctuaciones, en valores mucho más altos. Los estudios obligatorios y el bachiller suponen una empleabilidad mayor que los inferiores a los primeros, pero presentan bastante diferencia con formación profesional. Hay que destacar que hasta bachiller no se obtiene una cualificación, sino una educación general; la profesionalización de la persona vendrá dada por la conjunción de formación reglada y no reglada, o bien por continuar con los estudios universitarios y obtener una especialización. En cualquier caso, la formación, tal como está establecido actualmente, debe ser dual, en el sentido de combinarla con práctica laboral o, al menos, profesional.

Es necesario observar la educación/formación como un todo, en el que los distintos tipos (reglada, no reglada, dual, complementaria, especializada...) se pongan al servicio de las personas que las necesiten para acceder o mantenerse en el mercado laboral. Y en este ámbito los SPE deberían tener un papel fundamental.

La coordinación de actividades formativas, desde que el servicio de orientación detecta la necesidad hasta que se puede implementar alguna acción, es imprescindible,

---

<sup>425</sup> La reforma laboral del RD ley 32/2021, del 30 de diciembre (convalidado el 3/2/2022), intenta acabar con la temporalidad dando prioridad a la contratación indefinida, lo que ha provocado un aumento significativo del contrato de fijo discontinuo (art. 16 ET). En muchos casos, los trabajadores inscritos en los SPE con este tipo de contrato mantienen un número elevado de transiciones laborales debido a los constantes llamamientos.

<sup>426</sup> Art. 41.1 y 2 LE.

y, para esto, contamos con instituciones suficientes en el ámbito educativo y del empleo. En cualquier caso, la relevancia del servicio de orientación profesional está clara y debería potenciarse tanto en recursos humanos como técnicos, para ayudar a quienes buscan empleo. ¿Es esta coordinación parte de las medidas que se pueden diseñar como PAE?

Hemos observado que las mujeres presentan más empleabilidad que los hombres en la mayoría de los niveles de estudios, solo sucede lo contrario en bachiller, FP/II/Grado Superior, licenciatura y grado universitario. Por tanto, también en este ámbito pueden diferenciarse medidas según el sexo.

En cuanto a los colectivos en materia de paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, hemos detectado diferencias en las 2 alternativas que ofrecen, así como por sexo. Estar en paro de larga duración afecta negativamente a la empleabilidad, sin embargo, la percepción de prestaciones no la empeora; la mayor empleabilidad por situación laboral corresponde a las personas ocupadas, es decir, a quienes están buscando otro empleo porque trabajan mientras mantienen la inscripción en el SPE; podemos decir que la situación de desempleo afecta negativamente a la empleabilidad. Sin embargo, los hombres presentan una diferencia: son más empleables los no perceptores que los perceptores, lo que nos puede indicar que, en algunos casos, los segundos tienen menos disponibilidad, puesto que la ocupabilidad viene dada, entre otros factores, por la experiencia profesional, que se da por supuesta al haber accedido a las prestaciones. Además, los hombres obtienen un valor más alto de empleabilidad que las mujeres en la opción de ocupados, en el resto ellas son más empleables. La diferencia entre alternativas es menor en personas ocupadas y no perceptoras, lo que puede querer decir que, en ambos casos, tanto mujeres como hombres buscan empleo con características parecidas.

En definitiva, el análisis de los colectivos para estas 3 variables también nos indica que son precisas medidas adaptadas a sus características, pero que quizá no debieran ser genéricas ni las mismas para ambos sexos.

Así pues, las PAE deben programarse y diseñarse en función de los colectivos, los grupos y el sexo. Pero, además, es necesario adaptarlas al territorio, como nos ha demostrado el estudio y análisis de las variables territoriales. Tanto en el ámbito provincial, como en el de centro de empleo, localidad y código postal, se detectan diferencias importantes en materia de empleabilidad.

Hemos visto que la empleabilidad es mayor en la provincia de Badajoz que en la de Cáceres, que el valor más alto corresponde a las mujeres de Badajoz y el más bajo a los hombres de Cáceres. Asimismo, en ambas provincias, la empleabilidad es mayor en las mujeres que en los hombres. Detectamos diferencias en la empleabilidad por



localidades, algunas de ellas con valores bastante más altos que otras, pero también según el sexo. Esto mismo se ha demostrado para los códigos postales.

Por lo tanto, reiteramos la necesidad de tener en cuenta las variables mencionadas junto con las territoriales, a la hora de programar y diseñar medidas de PAE. Pero es necesario llevar a cabo la actualización de los datos de las demandas de empleo, hacer una valoración previa como la que proponemos y, a partir de esta, prever la forma y los tiempos para la actuación del servicio de orientación profesional.

Si no se hace la valoración previa, todas las personas que se dirigen al SPE cada día para inscribirse, al menos inicialmente, tendrían que ser derivadas al servicio de orientación, con el retraso y aumento del gasto que eso supondría, dado que sería dicho servicio el que tendría que, partiendo de cero, distinguir diversos colectivos que precisan distintas medidas, incluyendo a quienes, en la práctica, no buscan trabajo. Con la valoración previa hecha, el trabajo del servicio se simplifica y agiliza, ahorrando, de paso, costes. Es decir, aumentando la eficiencia del SPE. De esta manera, la atención se personaliza a un nivel muy superior que el que se alcanzaría sin la actuación previa y sistematizada.

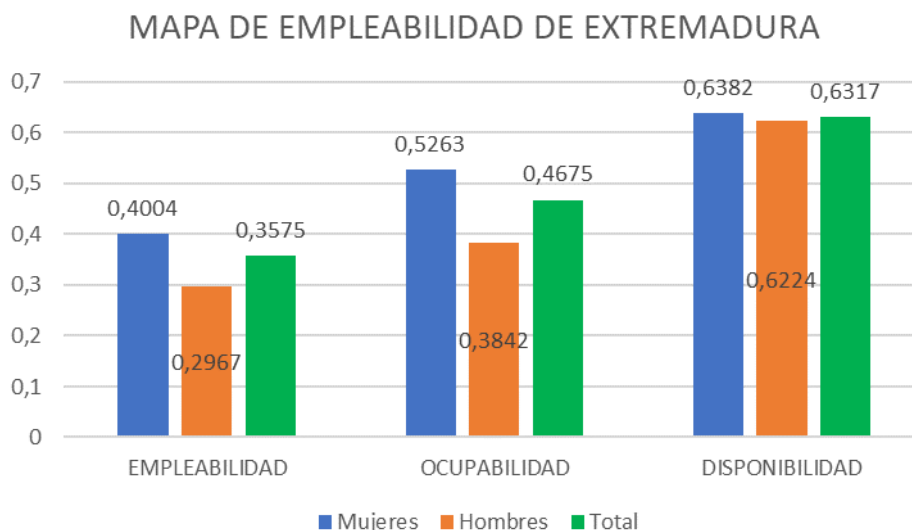


## 5 LOS MAPAS DE EMPLEABILIDAD COMO HERRAMIENTA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Hemos expuesto ya las conclusiones correspondientes al estudio de la ocupabilidad, la disponibilidad y la empleabilidad, teniendo en cuenta las variables edad, nivel de estudios, paro de larga duración, percepción de prestaciones, situación laboral y territoriales, en las que estudiamos 4 ámbitos geográficos: provincia, centro de empleo, localidad y código postal.

La principal pretensión de nuestro trabajo es ofrecer una propuesta para valorar la empleabilidad en el SPE con el fin de elaborar Mapas de Empleabilidad, considerados como una herramienta valiosa para la programación y diseño de las PAE. Desde esta perspectiva, los resultados obtenidos en el estudio de aquellas variables nos permiten ahora elaborar esos instrumentos y comprobar cómo de útiles pueden ser.

Tomando esos resultados a nivel global, para la CA de Extremadura (*Gráfico 251*), observamos que las mujeres son más empleables que los hombres, y que esta mayor empleabilidad se debe a la obtención de valores superiores en ocupabilidad y disponibilidad. La diferencia en empleabilidad es de 0,1037; en ocupabilidad de 0,1421 y en disponibilidad de 0,0158. Así pues, el principal elemento diferenciador es la ocupabilidad (situación del mercado laboral, experiencia profesional y formación).



*Gráfico 251: Mapa de empleabilidad de Extremadura: media de la valoración general para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

Al desglosar los datos por provincias, observamos que, tanto en Badajoz (*Gráfico 252*) como en Cáceres (*Gráfico 253*), se sigue el patrón de la CA: las mujeres obtienen valores más altos de empleabilidad que los hombres, debido a puntuaciones superiores en ocupabilidad y disponibilidad.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

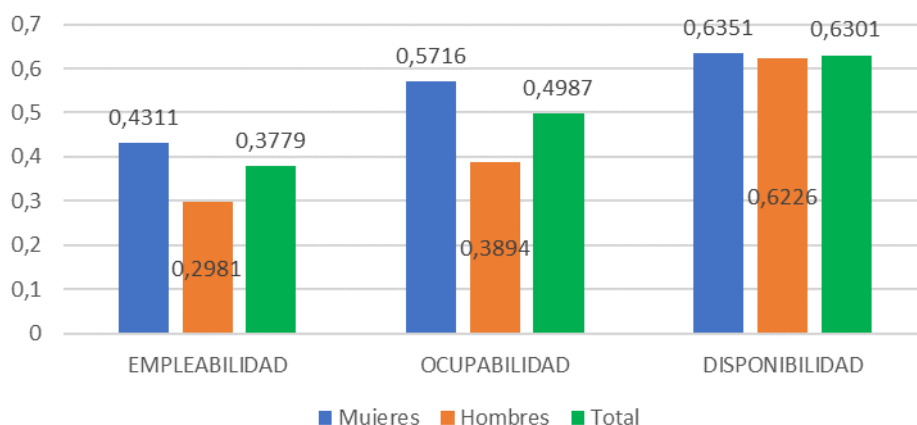


Gráfico 252: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por sexo: media de la valoración general según sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

En Badajoz, la diferencia de empleabilidad asciende a 0,1330; la de ocupabilidad llega a 0,1822 y la de disponibilidad es 0,0125. Por tanto, en esta provincia, la distancia entre la empleabilidad y la ocupabilidad de mujeres y hombres es superior a la de la CA, mientras en la disponibilidad es menor.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

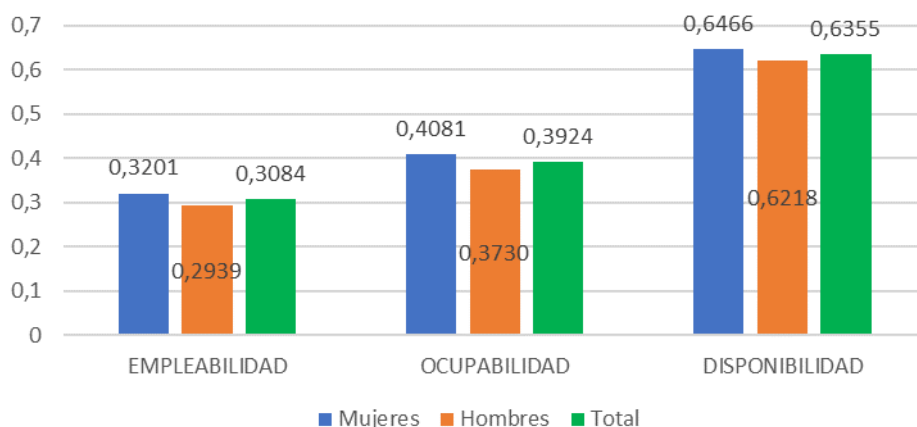


Gráfico 253: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por sexo: media de la valoración general según sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

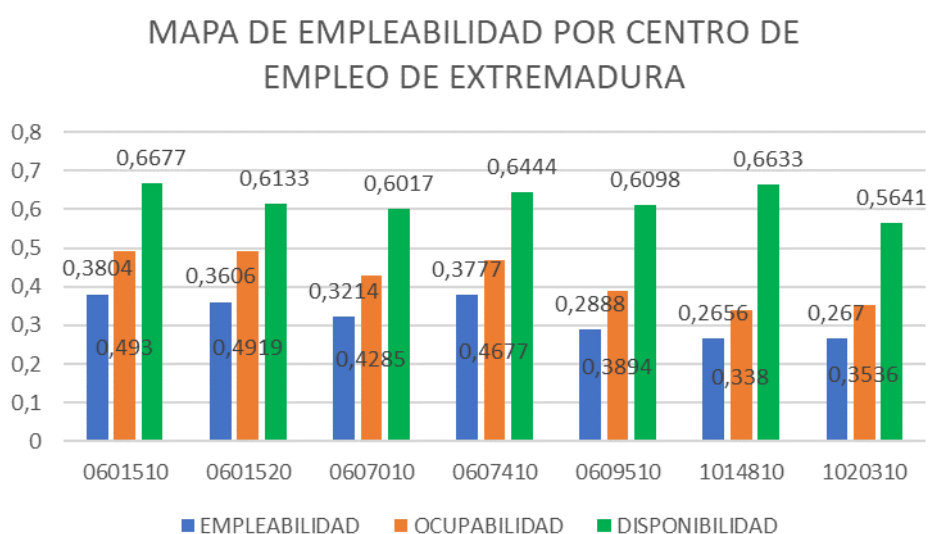
En Cáceres, esas diferencias son de 0,0262 en empleabilidad, 0,0351 en ocupabilidad y 0,0248 en disponibilidad; o sea, bastante inferior en los 2 primeros conceptos y superior en el tercero.

Los valores globales nos dicen que la empleabilidad en Badajoz es superior a la obtenida en Cáceres debido al elemento ocupabilidad, que consigue un resultado

bastante más alto, pues en disponibilidad observamos que las personas de Cáceres inscritas en el SEXPE presentan una puntuación algo mayor.

En el ámbito de los centros de empleo, vamos a analizar aquellos que aportaron más de 50 cuestionarios a la investigación<sup>427</sup>: 0601510 (65), 0601520 (256), 0607010 (58), 0607410 (54) y 0609510 (82), 1014810 (60) y 1020310 (92).

En el mapa de empleabilidad por centro de empleo (*Gráfico 254*), podemos observar que 0601510 es el que mayor valor presenta para la empleabilidad, la ocupabilidad y la disponibilidad; 1014810 aporta las puntuaciones más bajas en empleabilidad y ocupabilidad, mientras 1020310 nos muestra la disponibilidad más baja.



*Gráfico 254: Mapa de empleabilidad de centros de empleo de Extremadura: media de la valoración general por cada centro de empleo que aportó más de 50 cuestionarios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

Los datos desglosados por sexo (*Gráfico 255*) nos indican que el centro 0601510 es el que aporta los mayores valores para la empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad de mujeres; en hombres, el centro 0607410 presenta mayor empleabilidad y ocupabilidad, mientras 0601510 lo hace en disponibilidad. El centro 1014810 nos ofrece los valores más bajos para mujeres en empleabilidad y ocupabilidad, y 1020310 en disponibilidad. En el caso de los hombres, 0609510 tiene las puntuaciones más bajas en empleabilidad y ocupabilidad, 1020310 en disponibilidad.

La empleabilidad y la ocupabilidad son más altas para los hombres que para las mujeres en el centro de empleo 0607410, la disponibilidad ofrece datos superiores para ellos en 0601520 y 1014810. En el resto, las mujeres consiguen valores más altos. Las diferencias entre sexos son mayores en 0601510 para la empleabilidad y la ocupabilidad,

<sup>427</sup> Entre paréntesis, el número de cuestionarios recogidos y valorados en cada ámbito. Utilizaremos este formato también para localidades y códigos postales.

y en 0607010 para la disponibilidad; la distancia es menor en 1014810 para la empleabilidad y la ocupabilidad, y en 0601510 para la disponibilidad.

#### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE CENTROS DE EMPLEO DE EXTREMADURA POR SEXO

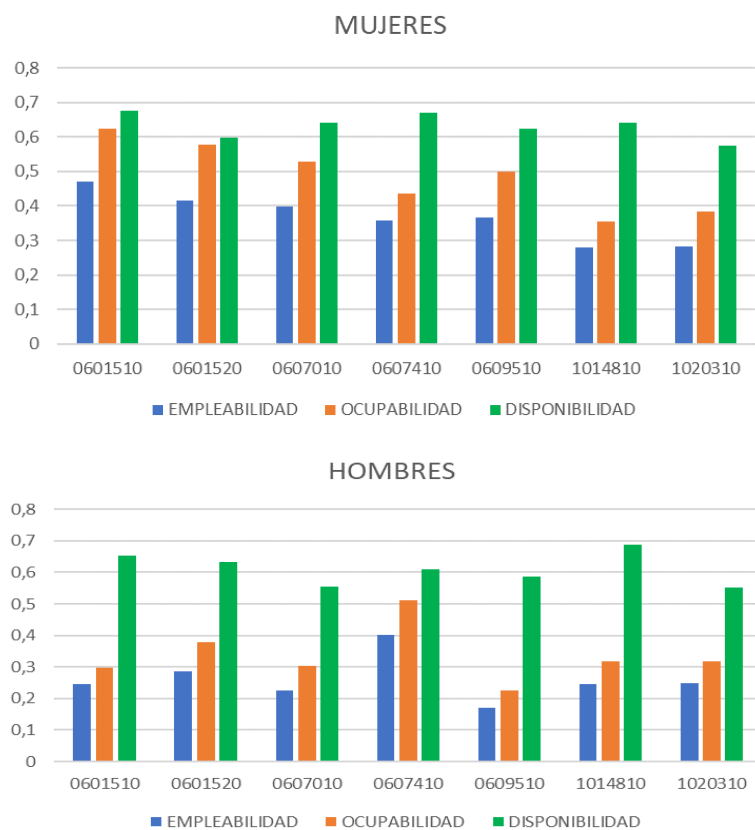


Gráfico 255: Mapa de empleabilidad de centros de empleo de Extremadura por sexo: media de la valoración general por cada centro de empleo que aportó más de 50 cuestionarios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

Para el análisis por localidades, las que aportaron más de 50 cuestionarios a la investigación fueron: 06015 (330), 06095 (55) y 10203 (59). Según se observa en el mapa de empleabilidad (*Gráfico 256*), la localidad 06015 es la que presenta valores más altos en empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. Los más bajos se encuentran en 06095 para la empleabilidad y la ocupabilidad, y en 10203 para la disponibilidad.

Cuando analizamos estos datos por sexo, el mapa de empleabilidad (*Gráfico 257*) nos indica:

- Mujeres: la localidad 06015 tiene los valores más altos en empleabilidad y ocupabilidad, 06095 en disponibilidad. La localidad 10203 tiene los más bajos en los 3 conceptos.
- Hombres: la localidad 10203 nos muestra los valores más altos en empleabilidad y ocupabilidad, 06015 en disponibilidad. Los más bajos se encuentran en 06095 para empleabilidad y ocupabilidad, en 10203 para disponibilidad.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD POR LOCALIDAD DE EXTREMADURA

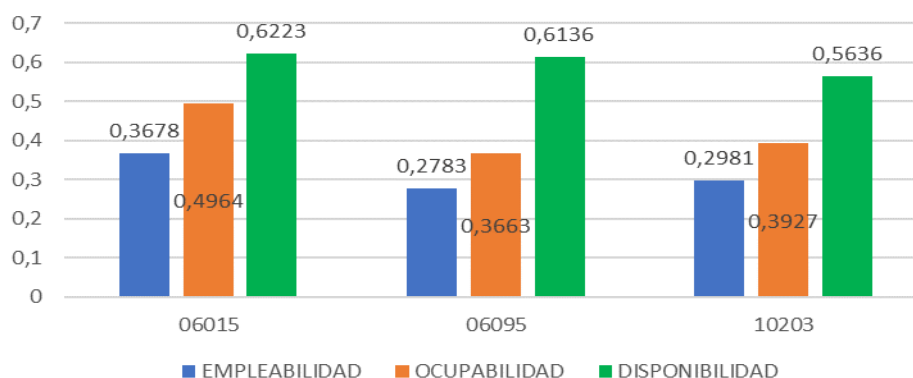
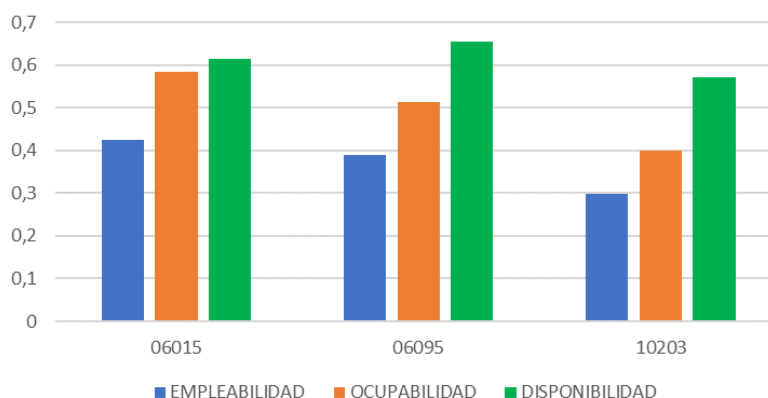


Gráfico 256: Mapa de empleabilidad de localidades de Extremadura: media de la valoración general por cada localidad que aportó más de 50 cuestionarios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

Las únicas diferencias a favor de los hombres están en la empleabilidad de 10203 y la disponibilidad de 06015; la mayor distancia se encuentra en 06095 para los 3 conceptos y la menor en 10203, también para los 3.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LOCALIDADES DE EXTREMADURA POR SEXO

#### MUJERES



#### HOMBRES

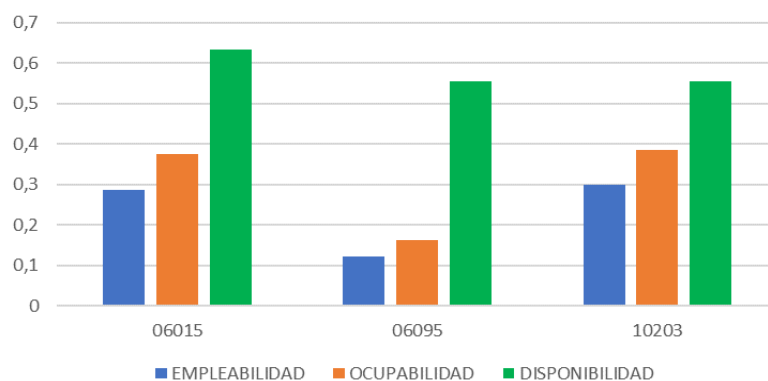
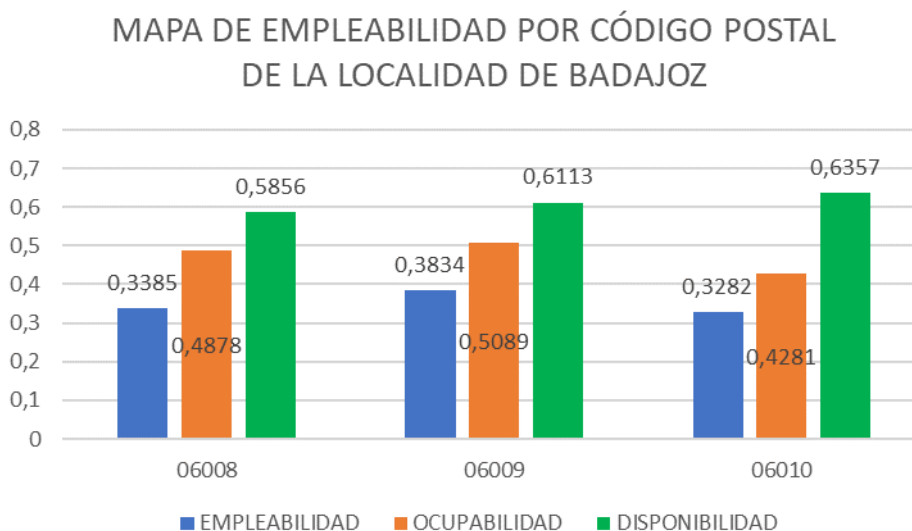


Gráfico 257: Mapa de empleabilidad de localidades de Extremadura por sexo: media de la valoración general por cada localidad que aportó más de 50 cuestionarios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

Por lo que respecta a los códigos postales de la localidad de Badajoz, aportaron más de 50 cuestionarios a la investigación: 06008 (73), 06009 (93) y 06010 (77). En el mapa de empleabilidad observamos que los valores más altos de empleabilidad y de ocupabilidad están en el código 06009, y en el 06010 el de disponibilidad (*Gráfico 258*). Los más bajos podemos encontrarlos en 06010 para empleabilidad y ocupabilidad, y en 06008 para la disponibilidad.



*Gráfico 258: Mapa de empleabilidad de códigos postales de la localidad de Badajoz: media de la valoración general por cada código postal que aportó más de 50 cuestionarios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

La visión del mapa de empleabilidad por sexo nos indica (*Gráfico 259*):

- Mujeres: el código 06009 aporta los valores más altos en los 3 conceptos, 06010 los más bajos en empleabilidad y ocupabilidad, 06008 el menor en disponibilidad.
- Hombres: el código 06008 presenta los valores superiores en empleabilidad y ocupabilidad, el 06010 en disponibilidad. Los inferiores están en 06009 para la empleabilidad y la disponibilidad, 06010 para la ocupabilidad.

Las diferencias a favor de los hombres solo se encuentran en la disponibilidad de los códigos 06008 y 06010, en el resto las mujeres obtienen mejores puntuaciones. Las distancias mayores para la empleabilidad y la ocupabilidad podemos verlas en el código 06009, para la disponibilidad en 06010.



MAPA DE EMPLEABILIDAD DE CÓDIGOS POSTALES DE LA LOCALIDAD DE BADAJOZ POR SEXO

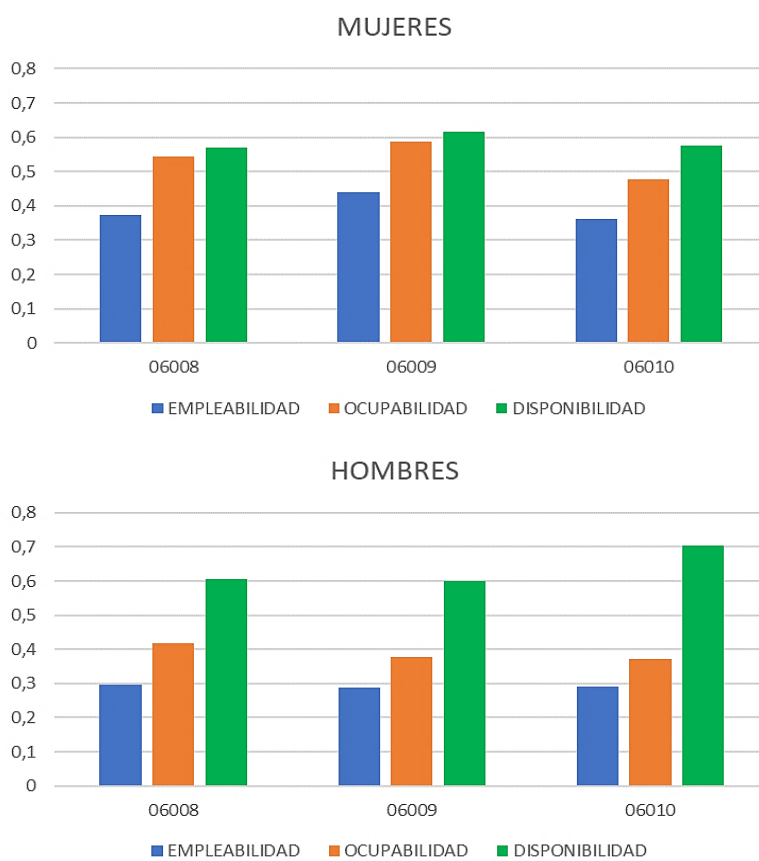


Gráfico 259: Mapa de empleabilidad de códigos postales de la localidad de Badajoz por sexo: media de la valoración general por cada código postal que aportó más de 50 cuestionarios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

A la vista de estos resultados, se demuestra imprescindible, por una parte, la necesidad de tener en cuenta las características del territorio y sus demandantes de empleo para la programación y diseño de las PAE, y, por otra, que el servicio de orientación profesional distinga, además de las diferencias en disponibilidad, las de cada factor de la ocupabilidad, lo que proporcionará un conjunto de datos reales, ajustados a la situación de las personas que buscan empleo y están inscritas en el SPE, y, consecuentemente, permitirá un análisis en profundidad para realizar propuestas de mejora en la programación y el diseño de las medidas.

A continuación, consideraremos los valores totales por tramos de edad, nivel de estudios, paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, en los ámbitos de CA, provincia, centro de empleo, localidad y código postal. Analizaremos los datos generales para cada variable, y, en el caso de la CA y la provincia, los desglosaremos por sexo<sup>428</sup>.

Debemos advertir que, al bajar en el ámbito geográfico, el escaso número de cuestionarios en algunas alternativas de las variables puede alterar los resultados, por

<sup>428</sup> Para los otros ámbitos no lo podemos hacer por carecer de valoraciones suficientes.

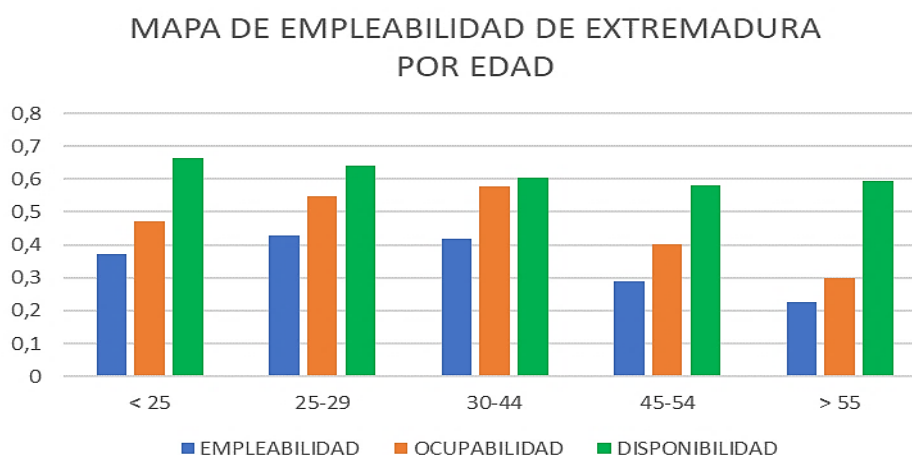
lo que deben tomarse con precaución. No obstante, la elaboración de los mapas en dichos ámbitos (algunos centros de empleo, localidades y códigos postales) se presenta para demostrar su utilidad.

## 5.1 ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 5.1.1 EDAD

En el *Gráfico 260* podemos observar que la disponibilidad baja con la edad, aunque las personas mayores de 55 años presentan un valor superior al que obtienen las de 45 a 54.

La ocupabilidad aumenta hasta el tramo 30-44 y desde aquí baja. De esta misma forma se comporta la empleabilidad. La diferencia entre disponibilidad y ocupabilidad de quienes tienen más de 55 años es la mayor de los 5 tramos de edad.



*Gráfico 260: Mapa de empleabilidad de Extremadura por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

Teniendo en cuenta los datos desglosados por sexo (*Gráfico 261*), comprobamos que en ambos se aprecia el mismo patrón para la disponibilidad, que disminuye cuando aumentamos la edad, aunque las personas mayores de 55 años presentan un valor más alto que las de 45 a 54.

El patrón de la ocupabilidad se observa en el caso de las mujeres, no en el de los hombres, cuyo valor aumenta cuando pasa de menores de 25 años a 25-29, a partir de aquí disminuye y presenta el mismo valor para los 2 tramos siguientes, terminando por bajar abruptamente en mayores de 55.

## MAPA DE EMPLEABILIDAD DE EXTREMADURA POR EDAD Y SEXO

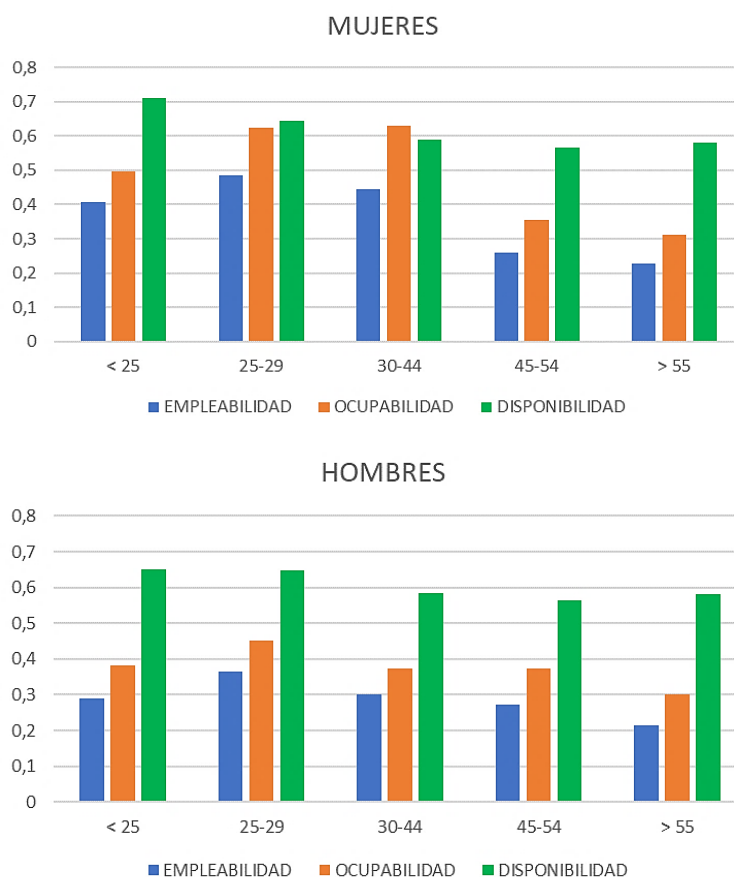


Gráfico 261: Mapa de empleabilidad de Extremadura por edad y sexo: media de la valoración general por tramos de edad y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

No obstante, en la ocupabilidad de mujeres se observa una gran diferencia entre la ocupabilidad del tramo 30-44 y el de 45-54; la que hay entre este y mayores de 55 es mucho menor que en estos 2 tramos para los hombres.

### 5.1.2 NIVEL DE ESTUDIOS

La mayor empleabilidad se observa en quienes tienen FP/II/Grado Superior, seguido por máster: 0,8994 y 0,8987 respectivamente (*Gráfico 262*). Por el extremo opuesto, los estudios inferiores a obligatorios y el bachiller presentan valores inferiores a 0,2000: desde 0,0764 en inferiores a primarios hasta 0,1585 en superiores a primarios sin titulación, bachiller alcanza el valor 0,1431; los estudios primarios aportan una empleabilidad de 0,0917. El nivel EGB/ESO tiene una empleabilidad de 0,2009.

Vemos, con estos datos, la gran diferencia en empleabilidad debida a la formación reglada; el valor más bajo en estudios universitarios corresponde a licenciatura, con 0,4790; por tanto, la diferencia entre el más alto de los valores inferiores (0,2009) y licenciatura es de 0,2781.

## MAPA DE EMPLEABILIDAD DE EXTREMADURA POR NIVEL DE ESTUDIOS

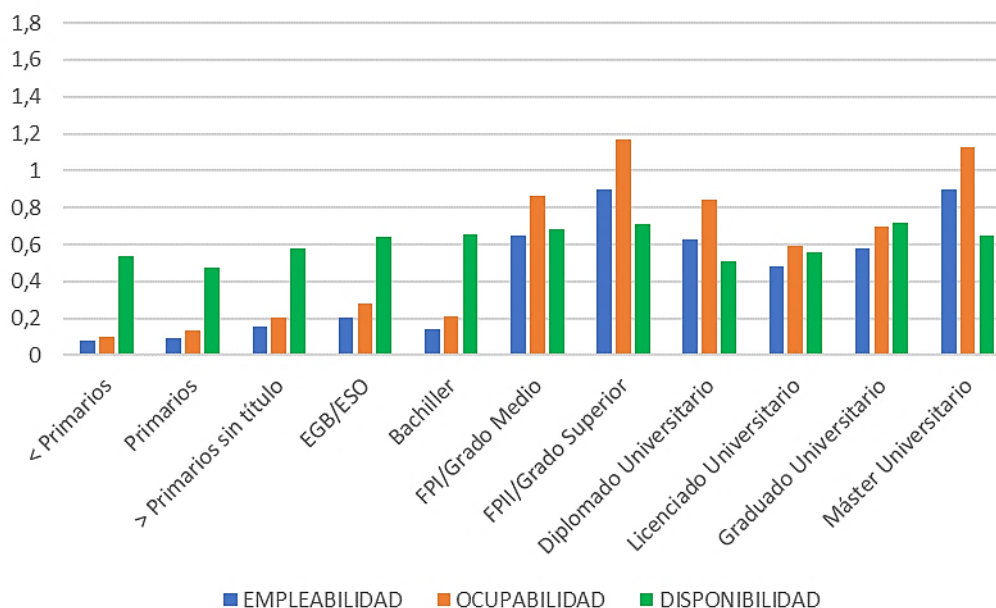


Gráfico 262: Mapa de empleabilidad de Extremadura por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

El patrón es el mismo en materia de ocupabilidad: mucha diferencia entre estudios de formación profesional y universitarios y los niveles hasta estudios obligatorios y bachiller.

Por lo que respecta a la disponibilidad, las diferencias son menos ostensibles. El valor más alto corresponde al nivel FPII/Grado Superior, seguido de grado universitario; el más bajo se encuentra en estudios primarios, seguido de diplomatura. La disponibilidad en máster es menor que en bachiller y FPI/Grado Medio. En el caso de licenciatura, solo tiene por detrás los 2 niveles con los valores más bajos y el de estudios inferiores a primarios. Por tanto, podemos decir que el nivel académico no influye de la misma manera en la ocupabilidad que en la disponibilidad.

Observamos diferencias importantes entre ambos elementos de la empleabilidad: a favor de la ocupabilidad se aprecian en formación profesional, diplomatura, licenciatura y máster; en el resto, la diferencia es a favor de la disponibilidad. La distancia mayor está en máster (0,4752 para ocupabilidad) y la menor en grado universitario (0,0219 para disponibilidad).

Así pues, encontramos en los niveles hasta estudios obligatorios y bachiller que la disponibilidad es mayor que la ocupabilidad, mientras en formación profesional y estudios universitarios (excepto grado) sucede lo contrario. Lo que debe hacernos reflexionar sobre la necesidad de que las medidas de PAE dirigidas a cada uno de aquellos colectivos han de centrarse en la ocupabilidad, y que, probablemente, el mayor

impacto se obtendría a través del factor formación, que incluye la cualificación (para los niveles de EGB/ESO y bachiller).

Si los programas diseñados no tienen en cuenta la necesidad de aumentar los factores de la ocupabilidad, es decir, si, en la práctica, no aumentan la experiencia profesional dirigida a mejorar la empleabilidad, no proporcionan la formación y cualificación que exige el mercado laboral ordinario, y si este se ve demasiado influenciado, precisamente, por las medidas de contratación que se vienen aplicando, en ningún caso se mejorará la empleabilidad, limitándose a proporcionar un período de contratación, que dará o no derecho a prestaciones por desempleo. Esto significa que, más que la empleabilidad, se trata de mejorar los ingresos de los demandantes de empleo, que, probablemente, dejarán de buscar trabajo con la intensidad que mostraban antes de participar en la medida de PAE aplicada.

Los datos desglosados por sexo (*Gráfico 263*) nos muestran que los valores más altos de empleabilidad y ocupabilidad, tanto para mujeres como para hombres, se encuentran en FPII/Grado Superior y máster; en el caso de la disponibilidad, por encima de ambos está FPI/Grado Medio. Los valores más bajos de empleabilidad corresponden a estudios primarios, en el caso de las mujeres, y a inferiores a primarios, en el caso de los hombres; en ocupabilidad, el menor valor, para ambos sexos, está en estudios inferiores a primarios, mientras en disponibilidad lo encontramos en estudios primarios para ellas y diplomatura para ellos.

En cuanto a las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad, como en el conjunto, los niveles de estudios hasta obligatorios y bachiller presentan valores favorables a la disponibilidad, mientras la formación profesional y los estudios universitarios aportan diferencias a favor de la ocupabilidad, excepto el grado universitario para las mujeres y la licenciatura para los hombres.

Se aprecian diferencias mayores en hombres que en mujeres para los niveles de estudios superiores a primarios sin titulación y EGB/ESO, en el resto son mayores en las valoraciones para ellas.

El análisis de estas diferencias nos indica:

- Los hombres tienen valores de ocupabilidad mayores que las mujeres en los niveles de estudios bachiller, licenciatura y grado universitario.
- Los hombres tienen valores de disponibilidad mayores que las mujeres en los niveles de estudios EGB/ESO, FPII/Grado Superior, licenciatura, grado universitario y máster.
- En el resto de los niveles, las mujeres obtienen mayor valoración que los hombres en ambos elementos.
- En los niveles de estudios bachiller, FPII/Grado Superior, licenciatura y grado universitario la empleabilidad de las mujeres es superior a la de los hombres.

## MAPA DE EMPLEABILIDAD DE EXTREMADURA POR NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO

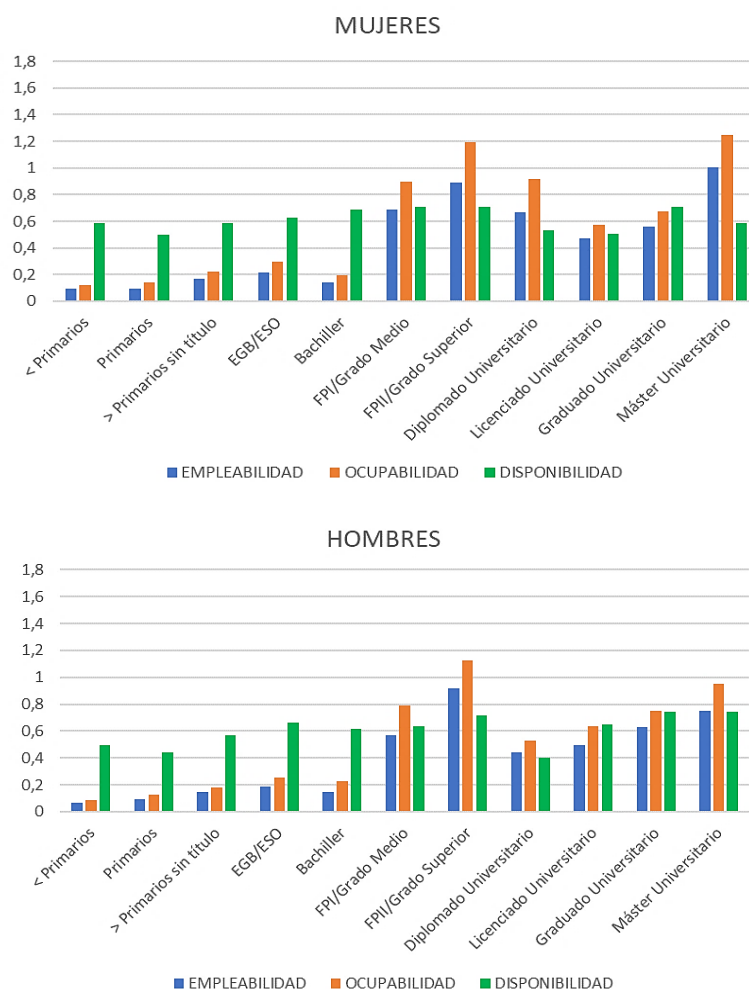


Gráfico 263: Mapa de empleabilidad de Extremadura por nivel de estudios y sexo: media de la valoración general por cada nivel de estudios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

En definitiva, el análisis de la empleabilidad por nivel de estudios se muestra fundamental a la hora de diseñar PAE.

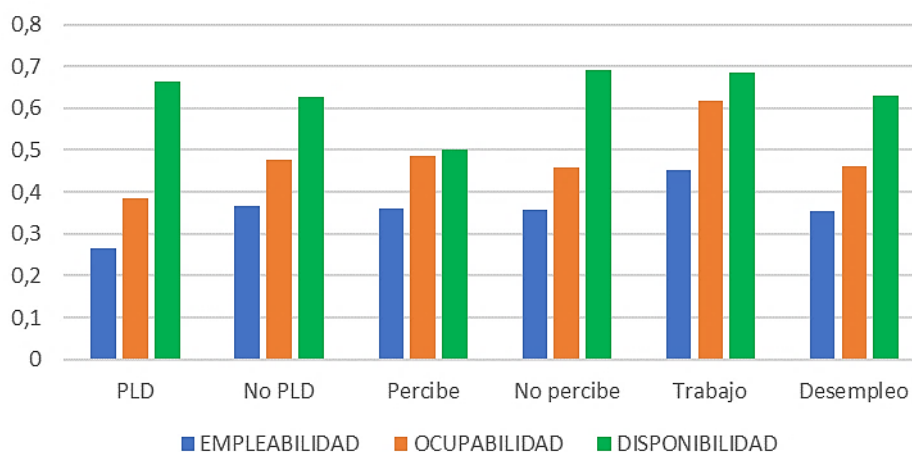
### 5.1.3 PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

Por colectivos, observamos que la mayor empleabilidad se encuentra en personas no paradas de larga duración, receptoras de prestaciones y ocupadas (Gráfico 264). La diferencia más alta entre las 2 alternativas de cada variable corresponde a paro de larga duración: 0,1018 a favor de no paro de larga duración, la más baja está en percepción de prestaciones: 0,0028 a favor de percepción, y en situación laboral hay 0,0996 a favor de trabajo.

En ocupabilidad, esos mismos colectivos obtienen las mayores puntuaciones, pero la diferencia mayor se encuentra en situación laboral: 0,1550 a favor de trabajo, la

menor sigue estando en percepción de prestaciones: 0,0264 a favor de percepción, y en paro de larga duración: 0,0931 a favor de no paro de larga duración.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE EXTREMADURA POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL



*Gráfico 264: Mapa de empleabilidad de Extremadura por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

En disponibilidad, encontramos diferencias favorables a los colectivos de personas paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas. La diferencia más elevada se encuentra en la variable percepción de prestaciones: 0,1883 a favor de no percepción, la más baja en paro de larga duración: 0,0364 a favor de paro de larga duración, y en situación laboral: 0,0548 a favor de trabajo.

Con los valores que manejamos, en paro de larga duración y percepción de prestaciones parece existir un problema de ocupabilidad, más que de disponibilidad, aunque los valores de esta tampoco son demasiado altos (en ninguna alternativa se alcanza 0,7000).

Los datos desglosados por sexo (*Gráfico 265*) nos indican que los colectivos de mujeres con mejor empleabilidad son los mismos que acabamos de ver para el conjunto, mientras en el caso de los hombres, presentan valores más altos los no perceptores (los otros 2 son los mismos). La mayor diferencia se encuentra en paro de larga duración, la menor en percepción de prestaciones, para ambos sexos, como en el conjunto, aunque son más altas en hombres.

En ocupabilidad, las mujeres y los hombres con valores más altos se encuentran en los mismos colectivos que hemos observado para la empleabilidad de cada sexo. Como en el conjunto, la diferencia mayor se encuentra en situación laboral (a favor del

colectivo de personas desempleadas) y la menor en percepción de prestaciones (a favor de mujeres que perciben y de hombres que no cobran).

MAPA DE EMPLEABILIDAD DE EXTREMADURA POR PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES, SITUACIÓN LABORAL Y SEXO

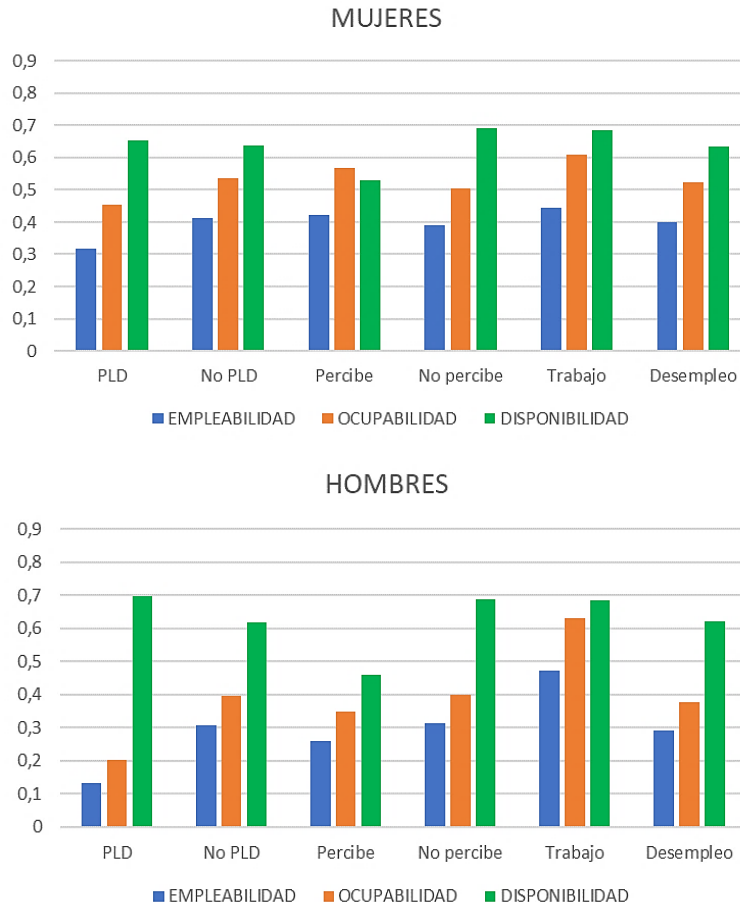


Gráfico 265: Mapa de empleabilidad de Extremadura por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo: media de la valoración general por cada variable y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

La disponibilidad, tanto en mujeres como en hombres, se comporta de la misma manera que para el conjunto: los colectivos con valores más altos son los de personas paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas. La diferencia mayor, tanto en el caso de las mujeres como el de los hombres, se encuentra en la variable percepción de prestaciones, pero la menor está en paro de larga duración para las mujeres y en situación laboral para los hombres.

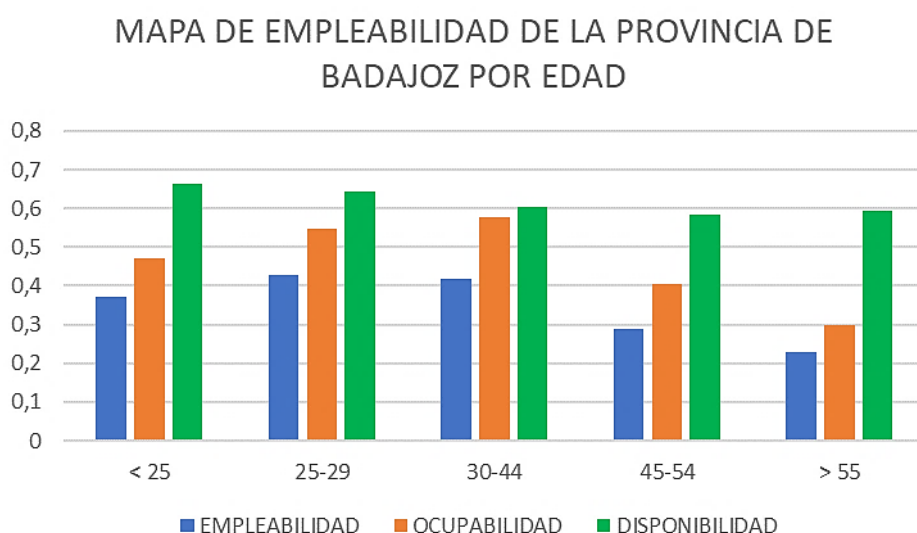
## 5.2 ÁMBITO PROVINCIAL

### 5.2.1 EDAD

En la provincia de Badajoz (Gráfico 266), el mapa de empleabilidad nos indica:



- La empleabilidad es más alta en las personas de 25 a 29 años, seguidas por las de 30 a 44. Las menores de 25 ocupan el tercer lugar y los 2 últimos tramos de edad aportan valores mucho más bajos, sobre todo los correspondientes a personas mayores de 55 años.
- La ocupabilidad va aumentando hasta los 44 años, a partir de donde disminuye, obteniendo un valor mucho más bajo en el caso de las personas mayores de 55 años.



*Gráfico 266: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- La disponibilidad baja cuando aumenta la edad, aunque las personas mayores de 55 años presentan un valor más alto que las de 45 a 54.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los tramos de edad; la mayor corresponde al de las personas mayores de 55 años, la menor al de 30-44.
- Así pues, los problemas más destacados en ocupabilidad se encuentran en los tramos de los extremos: menores de 25 y mayores de 55, puesto que la disponibilidad es mucho más alta.
- Sería necesario estudiar los motivos de que la disponibilidad baje a partir de los 25 años, pues el valor de la ocupabilidad no se distancia tanto; no obstante, hay que tener en cuenta que lo que estamos haciendo es una valoración previa, base para la intervención del servicio de orientación profesional, donde se analizarían en profundidad los factores de la ocupabilidad, lo que, probablemente, detectará carencias y problemas muy específicos a cubrir o mejorar.

Por su parte, el mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres (*Gráfico 267*) nos aporta la siguiente información:

- La mayor empleabilidad se encuentra en las personas de 25 a 29 años, a partir de aquí el valor baja bastante y sube un poco en las de más de 55 años. Las personas menores de 25 presentan una empleabilidad inferior a las de 30-44.
- La ocupabilidad se comporta de la misma manera, encontrándose el valor más alto en el tramo 25-29, desde donde baja, para subir algo en el de más de 55 años. Las personas menores de 25 también tienen un valor de ocupabilidad más bajo que las de 30 a 44.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA PROVINCIA DE CÁCERES POR EDAD

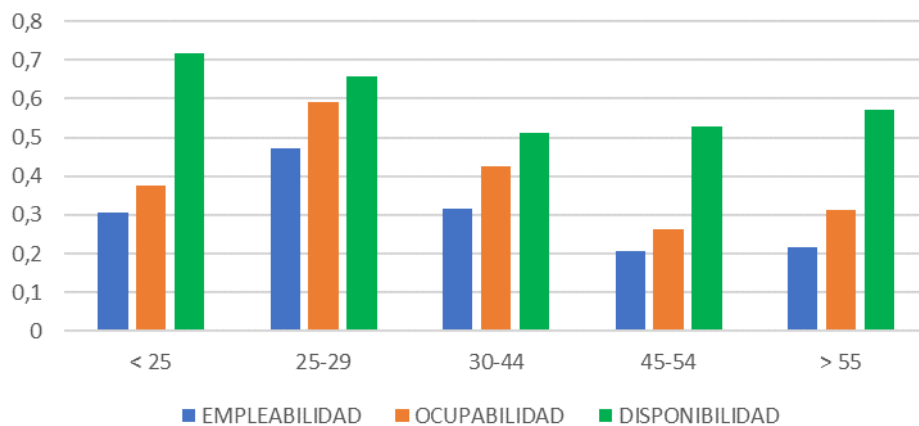


Gráfico 267: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- La disponibilidad es bastante más elevada en las personas menores de 25 años, desciende hasta alcanzar el nivel más bajo en el tramo 30-44 y asciende, colocándose el valor para las personas mayores de 55 años como el tercero más alto.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los tramos, distinguiéndose 3 en las que son bastante elevadas; por orden de mayor a menor: menores de 25, 45-54 y mayores de 55. La diferencia más alta se encuentra en el primer tramo, la menor en 25-29.
- En vista de estas diferencias, se observa un gran problema de ocupabilidad en los 3 tramos indicados, y en el de 30 a 44 habría que obtener más datos para realizar un análisis exhaustivo, fundamentalmente en materia de disponibilidad, sin olvidar la ocupabilidad.

Las diferencias que observamos entre las 2 provincias solo favorecen a Cáceres en los siguientes valores:

- Menores de 25: disponibilidad.
- 25-29: empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.
- Mayores de 55: ocupabilidad.

La mayor diferencia entre la empleabilidad, la ocupabilidad y la disponibilidad de Badajoz y Cáceres se encuentra en el tramo 30-44. La diferencia más pequeña entre la empleabilidad y la ocupabilidad de una y otra provincia se observa en las personas mayores de 55 años, la de disponibilidad en las de 25 a 29.

El análisis de los datos sobre empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad por provincias distinguiendo el sexo, nos ofrece diferencias en cada provincia y entre ellas. En el caso de Badajoz (*Gráfico 268*), observamos:

- En mujeres, los mayores valores para empleabilidad y ocupabilidad se encuentran en el tramo 25-29; para disponibilidad, en menores de 25. Los menores están en: empleabilidad y ocupabilidad, mayores de 55 años, disponibilidad, 45-54.



*Gráfico 268: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por edad y sexo: media de la valoración general por tramos de edad y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la primera en las mujeres de 25 a 44 años. La mayor distancia se encuentra en las mayores de 55 años, la menor en el tramo 25-29.

- En hombres, los valores más altos de empleabilidad y ocupabilidad están en el tramo 30-44 y de disponibilidad en el de 25-29. Los más bajos se encuentran en mayores de 55 para los 3 conceptos.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son todas favorables a la segunda. La mayor se observa en el tramo 25-29, la menor en el de 45-54.
- Las diferencias entre sexos en la provincia de Badajoz son favorables a las mujeres, excepto para la disponibilidad de las personas de 30 a 54 años.
- Para empleabilidad y ocupabilidad, la mayor diferencia entre mujeres y hombres está en el tramo 25-29, la menor en mayores de 55. En disponibilidad, la diferencia más alta se encuentra en este tramo de edad, la más baja en el de 25-29.

El mapa de empleabilidad por sexo de la provincia de Cáceres (*Gráfico 269*) nos dice:



*Gráfico 269: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por edad y sexo: media de la valoración general por tramos de edad y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- En mujeres, el mayor valor de empleabilidad se observa en las de 25 a 29 años, el de ocupabilidad en las de 30 a 44 y el de disponibilidad en las menores de 25 años; los valores más bajos están en: 45 a 54 años para empleabilidad y ocupabilidad, mayores de 55 para disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en todos los tramos de edad; la más elevada corresponde a las mujeres menores de 25 años, la más baja a las de 30-44.
- En hombres, los valores mayores de empleabilidad y ocupabilidad se encuentran en el tramo 25-29, el de disponibilidad en menores de 25; los menores están en el de 30-44.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a las mujeres, excepto en el tramo 25-29, que, además, presenta la menor distancia entre ambos elementos; la mayor se encuentra en menores de 25 años.
- Las diferencias entre sexos en la provincia de Cáceres son favorables a los hombres para los 3 conceptos en el tramo 30-44, y para empleabilidad y ocupabilidad en el de 45-54. En el resto, las diferencias favorecen a las mujeres.
- Las diferencias entre mujeres y hombres en empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad con mayor valor se encuentran en el tramo 30-44, mientras las menores están en mayores de 55 para empleabilidad y ocupabilidad, y en el tramo 25-29 para la disponibilidad.

Las diferencias entre provincias para cada sexo son las siguientes:

- Mujeres: los únicos valores que son más altos en Cáceres que en Badajoz corresponden a la ocupabilidad de mayores de 55 años y la disponibilidad hasta los 29 años; la mayor diferencia en empleabilidad y ocupabilidad se encuentra en el tramo 45-54, para la disponibilidad se observa en mayores de 55; las menores pueden verse en: empleabilidad y ocupabilidad, mayores de 55 años, disponibilidad, en el tramo 25-29.
- Hombres: los valores son más altos en Cáceres que en Badajoz para los 3 conceptos en el tramo 25-29, para ocupabilidad y disponibilidad en mayores de 55, y para disponibilidad en menores de 25. La mayor distancia en empleabilidad y ocupabilidad corresponde a los de 25-29, en disponibilidad a los de 30-44; las menores se observan en mayores de 55 para la empleabilidad y la ocupabilidad, en los de 25-29 para la disponibilidad.

### 5.2.2 NIVEL DE ESTUDIOS

El mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz (*Gráfico 270*) nos dice lo siguiente:

- La empleabilidad en los estudios hasta obligatorios y bachiller no alcanza el valor 0,2000; el más bajo corresponde a los estudios inferiores a primarios, con 0,0650; en formación profesional y estudios universitarios el valor mínimo es el de licenciatura, con 0,6151. La mayor empleabilidad se encuentra en FPII/Grado Superior (0,9209), seguido por máster (0,7342).
- La ocupabilidad se comporta como hemos visto en la empleabilidad, con una gran diferencia entre los valores de los estudios hasta obligatorios y bachiller (el

más alto en EGB/ESO: 0,2722) y los de formación profesional y universitarios (el más bajo en licenciatura: 0,7588). Así, la ocupabilidad menor se encuentra en estudios inferiores a primarios (0,0891), la mayor en FPII/Grado Superior (1,2077), seguido por máster (0,9951) y FPI/Grado Medio (0,9036).

- La disponibilidad más alta corresponde también a FPII/Grado Superior (0,7031) y la más baja, como en empleabilidad y ocupabilidad, a estudios inferiores a primarios (0,4315). Observamos que, en los estudios hasta obligatorios, la disponibilidad aumenta con el nivel, hasta alcanzar el valor más alto en EGB/ESO; a continuación, disminuye en bachiller, aumenta en formación profesional, disminuye en estudios universitarios, aunque va aumentando hasta grado, para terminar disminuyendo en máster.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ POR NIVEL DE ESTUDIOS

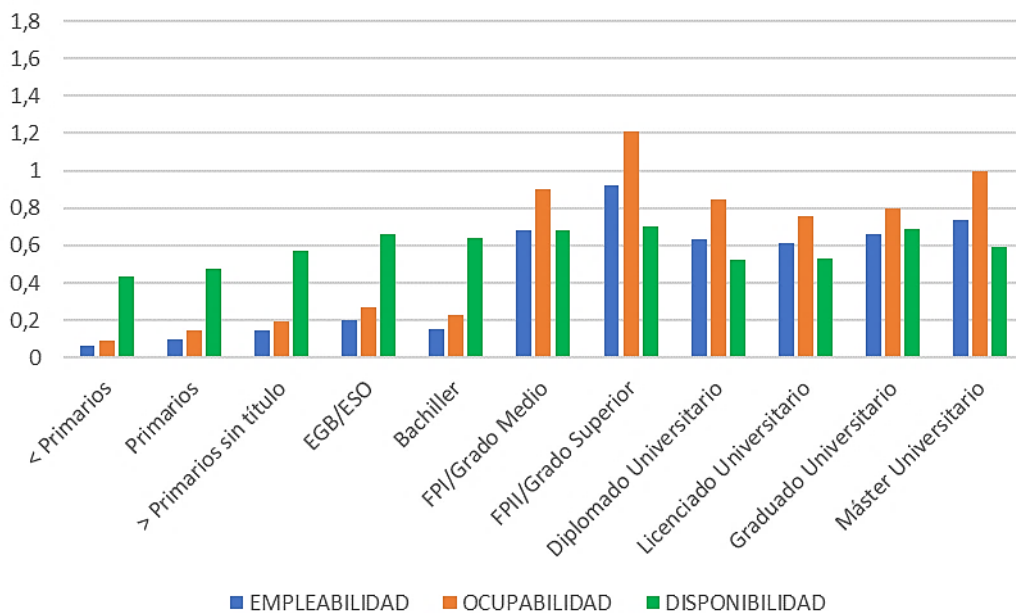


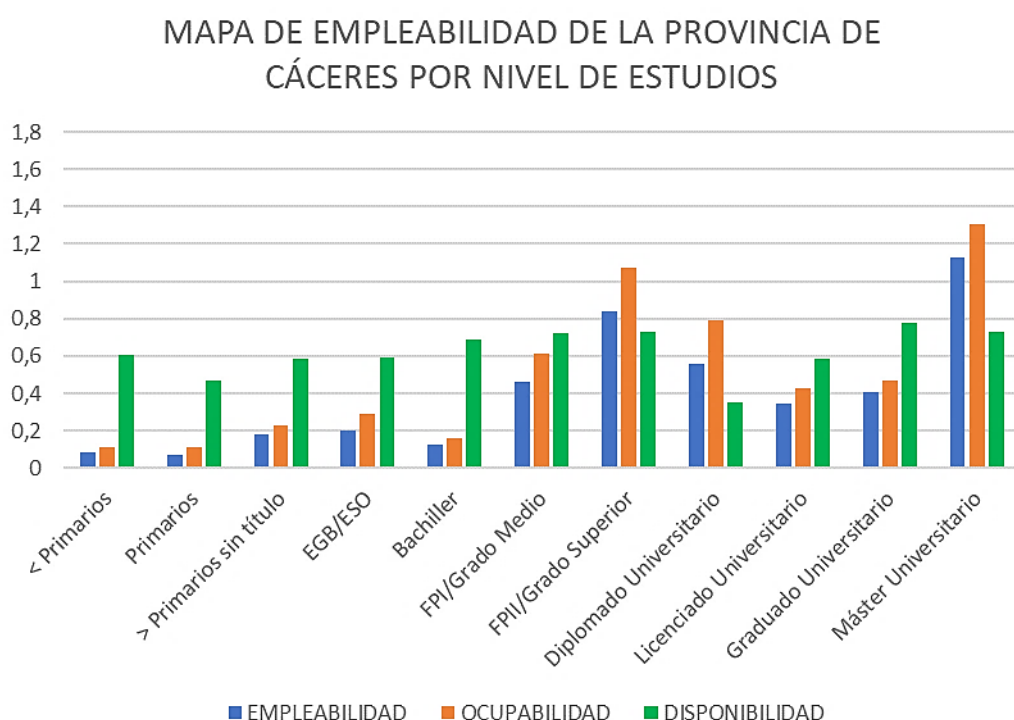
Gráfico 270: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en estudios hasta obligatorios y bachiller, mientras en formación profesional y estudios universitarios la ocupabilidad tiene más puntuación que la disponibilidad. La mayor diferencia se encuentra en FPII/Grado Superior, la menor en grado universitario.
- Por lo tanto, las personas con estudios inferiores a obligatorios presentan problemas tanto de ocupabilidad como de disponibilidad; detectamos falta de disponibilidad en diplomatura, licenciatura y máster. Apreciamos que la mayor empleabilidad en formación profesional y máster viene dada por altos valores de ocupabilidad.

- En definitiva, según los datos del mapa de empleabilidad que acabamos de analizar, sería necesario distinguir medidas para, al menos, 3 colectivos: estudios inferiores a obligatorios; EGB/ESO, bachiller, diplomatura y licenciatura; formación profesional, grado universitario y máster.

El mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres (*Gráfico271*) proporciona las siguientes observaciones:

- La empleabilidad, como en el caso de la provincia de Badajoz, es muy baja en los niveles hasta estudios obligatorios y en bachiller, alcanzando su valor más alto en EGB/ESO (0,2051). La empleabilidad menor se encuentra en estudios primarios (0,0725), la mayor en máster (1,1265), seguido de FPII/Grado Superior (0,8421).



*Gráfico 271: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- La ocupabilidad también nos muestra una gran diferencia entre los niveles hasta obligatorios y bachiller (valor más alto en EGB/ESO: 0,2933) y formación profesional y universitarios (valor más bajo en licenciatura: 0,4277; seguido por grado universitario: 0,4717). La menor ocupabilidad corresponde a estudios inferiores a primarios (0,1097), seguidos por primarios (0,1099); la mayor está en máster (1,3053), seguido por FPII/Grado Superior (1,0726).
- La disponibilidad supera el valor 0,7000 en formación profesional, grado universitario y máster, encontrándose el más alto en el grado (0,7788), seguido de FPII/Grado Superior y máster (0,7271 y 0,7269 respectivamente), a

continuación se sitúa FPI/Grado Medio (0,7227). La menor disponibilidad es la de diplomatura (0,3500).

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la primera exclusivamente en FPII/Grado Superior, diplomatura y máster; la mayor diferencia es la de máster, la menor se encuentra en FPI/Grado Medio.
- El mapa de empleabilidad de Cáceres nos muestra bastantes problemas de ocupabilidad en los niveles hasta estudios obligatorios y bachiller, donde también se detecta baja disponibilidad, pues ninguno de esos niveles alcanza el valor 0,6000. En grado universitario observamos problemas tanto en ocupabilidad como en disponibilidad. En máster, la mayor empleabilidad se debe fundamentalmente a un valor muy alto de la ocupabilidad. Se detecta un problema de disponibilidad en diplomatura y de ocupabilidad en licenciatura.
- También distinguimos 3 colectivos para el diseño de medidas de PAE: en el primero incluiríamos a estudios hasta obligatorios y bachiller; en el segundo a diplomatura, licenciatura y grado universitario; en el tercero a formación profesional y máster.

Las diferencias que observamos entre las 2 provincias favorecen a Cáceres en los siguientes valores:

- Estudios inferiores a primarios, superiores a primarios sin título y máster, en los 3 conceptos.
- EGB/ESO, en empleabilidad y ocupabilidad.
- Bachiller, formación profesional, licenciatura y grado universitario, en disponibilidad.

Es decir, Badajoz supera a Cáceres en los valores de empleabilidad y ocupabilidad para la mayoría de los niveles, solo queda por debajo en: menor a primarios, mayor a primarios sin título, EGB/ESO y máster; sin embargo, en disponibilidad Cáceres supera a Badajoz en todos los niveles excepto: primarios, EGB/ESO y diplomatura.

Las mayores diferencias están en los siguientes niveles: empleabilidad, máster; ocupabilidad, licenciatura; disponibilidad, primarios. Las menores podemos observarlas en: empleabilidad, EGB/ESO; ocupabilidad, inferiores a primarios; disponibilidad, primarios.

El análisis de los datos sobre los 3 conceptos por provincias distinguiendo el sexo, nos ofrece diferencias en cada una y entre ellas. En el caso de Badajoz (*Gráfico 272*), observamos:

- En mujeres, los mayores valores para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad se encuentran en el nivel de estudios FPII/Grado Superior. Los menores están en el de estudios inferiores a primarios para los 3 conceptos.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en los niveles hasta estudios obligatorios y bachiller; en formación profesional y



estudios universitarios, la ocupabilidad es mayor. La distancia más grande corresponde a FPII/Grado Superior, la menor a grado universitario.

- En hombres, los valores más altos de empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad están en licenciatura. Los menores, en estudios inferiores a primarios para empleabilidad y ocupabilidad, en diplomatura para disponibilidad.
- Al igual que ocurre en el caso de las mujeres, las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad en las valoraciones para los hombres son favorables a la segunda en los niveles de estudios hasta obligatorios y bachiller, y a la primera en el resto. La mayor distancia podemos observarla en licenciatura y la menor en diplomatura.

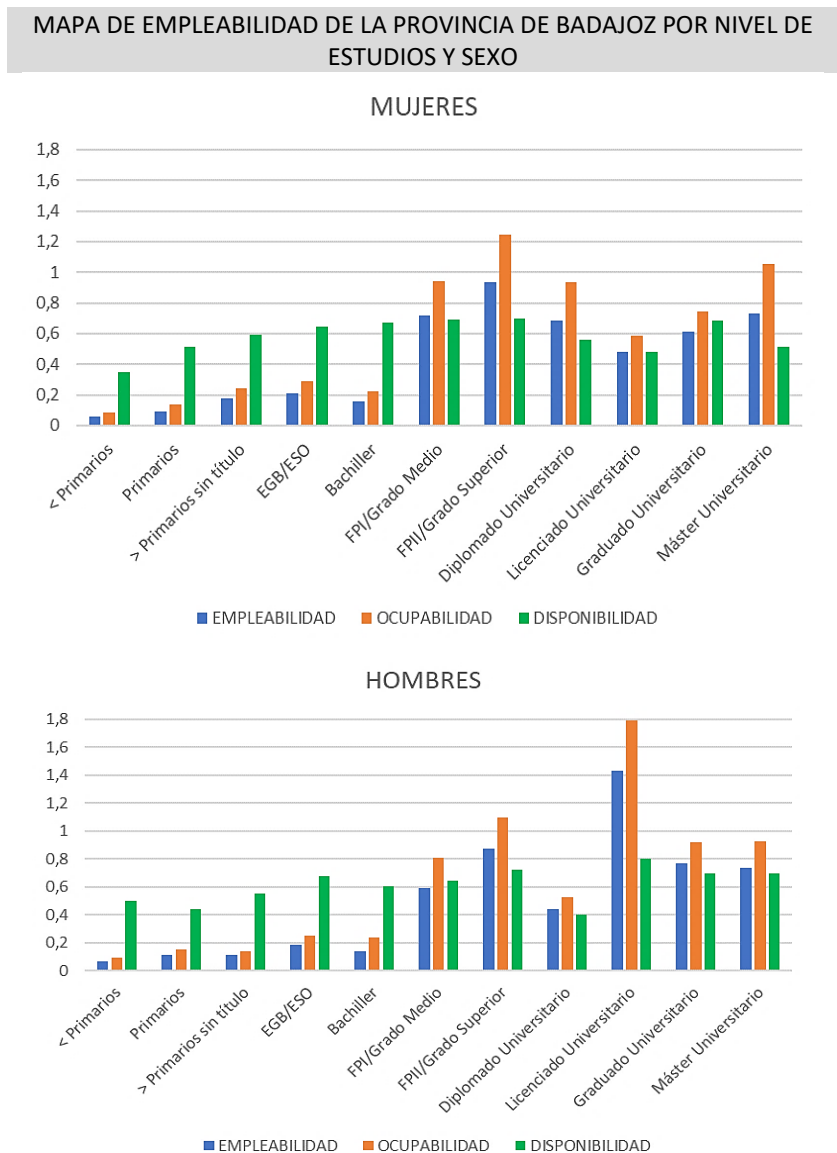
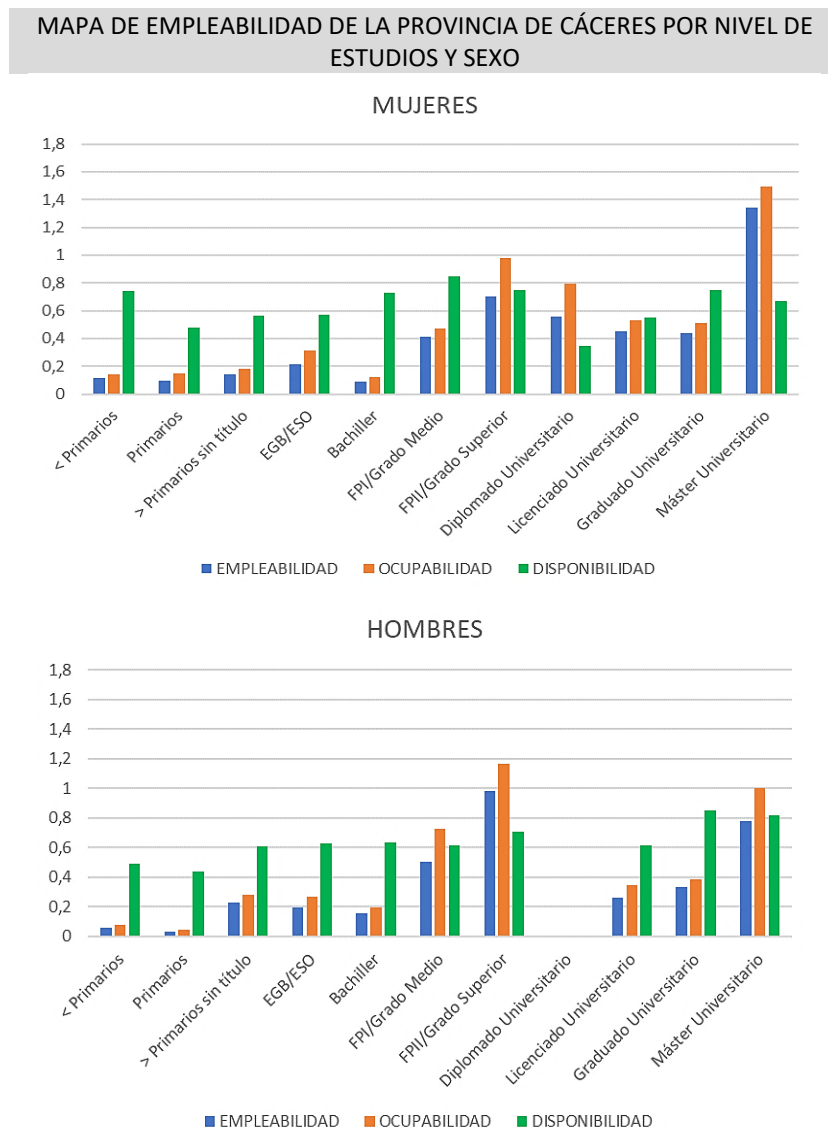


Gráfico 272: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por nivel de estudios y sexo: media de la valoración general por cada nivel de estudios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Las diferencias entre sexos son favorables a las mujeres, excepto:
  - Empleabilidad: estudios inferiores a primarios, primarios, licenciatura, grado universitario y máster.

- Ocupabilidad: estudios inferiores a primarios, primarios, bachiller, licenciatura y grado universitario.
  - Disponibilidad: estudios inferiores a primarios, EGB/ESO, FPII/Grado Superior, licenciatura, grado universitario y máster.
- La mayor diferencia en los 3 conceptos se encuentra en licenciatura. Las diferencias más pequeñas se observan en máster, para la empleabilidad, estudios inferiores a primarios, para la ocupabilidad, y grado universitario, para la disponibilidad.

Las diferencias por sexo en la provincia de Cáceres que nos proporciona su mapa de empleabilidad son las siguientes (*Gráfico 273*):



*Gráfico 273: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por nivel de estudios y sexo: media de la valoración general por cada nivel de estudios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- En mujeres, los valores más altos de empleabilidad y ocupabilidad corresponden a máster, de disponibilidad a grado universitario. Los más bajos se encuentran en estudios primarios, para la empleabilidad, bachiller, para la ocupabilidad, y diplomatura, para la disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad solo son favorables a la primera en los niveles FPII/Grado Superior, diplomatura y máster. En este nivel encontramos la mayor distancia entre uno y otro concepto, mientras la menor está en licenciatura.
- En hombres, hay que advertir que no se recogieron cuestionarios del nivel de estudios diplomatura. Los valores más altos de empleabilidad y ocupabilidad se encuentran en FPII/Grado Superior, de disponibilidad en grado universitario.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad solo favorecen a la primera en la formación profesional y máster. La mayor distancia podemos observarla en grado universitario, la menor en FPI/Grado Medio.
- Las diferencias entre sexos son favorables a las mujeres, excepto:
  - Empleabilidad y ocupabilidad: estudios superiores a primarios sin titulación, bachiller y formación profesional.
  - Disponibilidad: estudios superiores a primarios sin titulación, EGB/ESO, licenciatura, grado universitario y máster.
- La mayor diferencia de empleabilidad está en el nivel de máster, de ocupabilidad en diplomatura y de disponibilidad en estudios inferiores a primarios. Las más pequeñas se observan en EGB/ESO, para la empleabilidad y la ocupabilidad, y FPII/Grado Superior, para la disponibilidad.

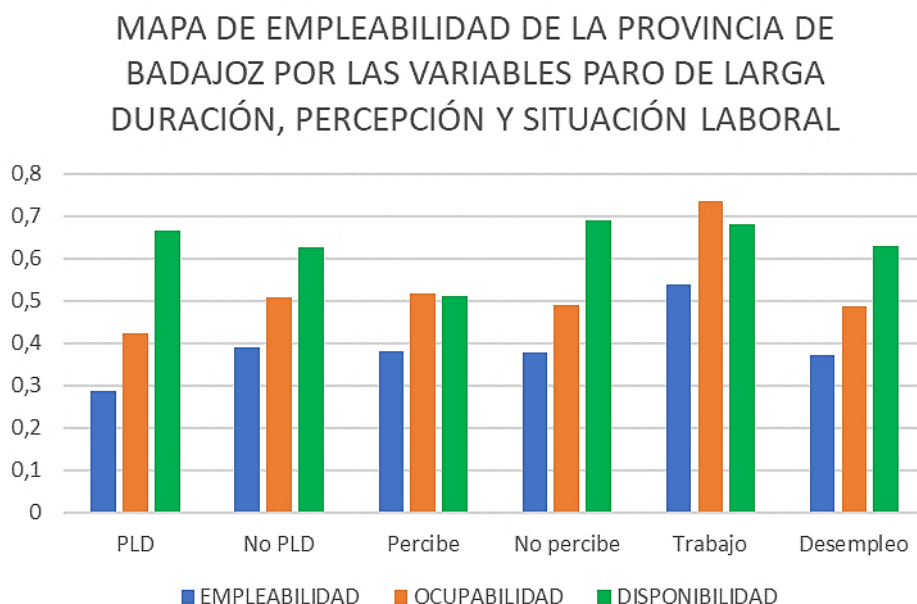
Las diferencias entre provincias para cada sexo son las siguientes:

- Mujeres: los únicos valores de empleabilidad y ocupabilidad que son más altos en Cáceres que en Badajoz corresponden a estudios inferiores a primarios, primarios, EGB/ESO y máster. Para la disponibilidad, Badajoz obtiene mayor puntuación en los niveles de estudios primarios, superiores a primarios sin titulación, EGB/ESO y diplomatura.
- Las mayores diferencias se encuentran en máster, para la empleabilidad, FPI/Grado Medio, para la ocupabilidad, y estudios inferiores a primarios, para la disponibilidad. Las diferencias más bajas están en EGB/ESO, para la empleabilidad, estudios primarios, para la ocupabilidad, y estudios superiores a primarios sin titulación, para la disponibilidad.
- Hombres: los valores son más altos en Cáceres que en Badajoz para los niveles:
  - Empleabilidad: superiores a primarios sin titulación, EGB/ESO, bachiller, FPII/Grado Superior y máster.
  - Ocupabilidad: los mismos niveles que para la empleabilidad excepto bachiller.
  - Disponibilidad: estudios primarios, estudios superiores a primarios sin titulación, bachiller, grado universitario y máster.
- Las mayores diferencias se encuentran en el nivel de máster para los 3 conceptos. Las menores podemos verlas en EGB/ESO, para la empleabilidad, estudios inferiores a primarios, para la ocupabilidad, y estudios primarios, para la disponibilidad.

### 5.2.3 PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

El mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz nos ofrece las siguientes observaciones (*Gráfico 274*):

- La empleabilidad es mayor en los colectivos de personas que no se encuentran en paro de larga duración (0,3894), las que perciben (0,3793) y las que están ocupadas (0,5388).
- La ocupabilidad es mayor en estos mismos colectivos: 0,5083; 0,5157 y 0,736 respectivamente.
- La disponibilidad es mayor en los colectivos de personas paradas de larga duración (0,6657), las que no perciben (0,6884) y las ocupadas (0,6804).
- Es decir, por situación laboral, el encontrarse en desempleo conlleva peores resultados que estar trabajando para el ámbito de la empleabilidad en el SEXPE.



*Gráfico 274: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

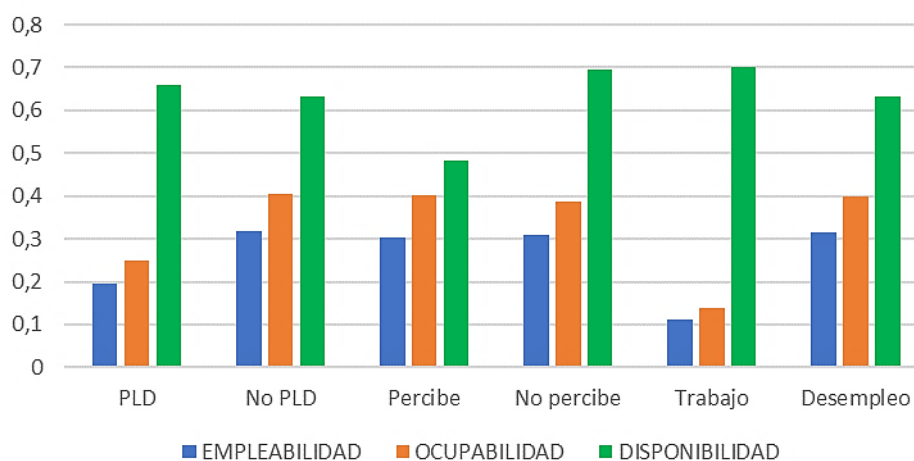
- Las mayores diferencias entre las alternativas de cada variable corresponden a situación laboral para la empleabilidad y la ocupabilidad, a percepción de prestaciones para la disponibilidad. Las menores se encuentran en percepción de prestaciones para la empleabilidad (aunque mínima: 0,0021) y la ocupabilidad, en paro de larga duración para la disponibilidad.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda, excepto en los colectivos de personas perceptoras de prestaciones y ocupadas. La mayor distancia corresponde al de paradas de larga duración y las perceptoras de prestaciones.

- Según podemos observar en el mapa de empleabilidad, los colectivos de personas perceptoras y las que están ocupadas presentan una empleabilidad más afectada por la ocupabilidad, que es mayor que la disponibilidad. Esta se encuentra más distanciada de aquella en el grupo de personas paradas de larga duración y de las no perceptoras.
- Por tanto, se diferencian colectivos que necesitan medidas más intensas en materia de ocupabilidad (personas paradas de larga duración, no perceptoras de prestaciones y desempleadas), otro al que sería necesario analizar con más detenimiento el elemento disponibilidad (personas perceptoras de prestaciones) y el resto, que exigiría un análisis general para ambos elementos de la empleabilidad que nos ofrezca datos concretos sobre sus circunstancias.

El mapa de empleabilidad de Cáceres nos indica (*Gráfico 275*):

- La empleabilidad es mayor en los colectivos de personas no paradas de larga duración (0,3176), no perceptoras de prestaciones (0,3099) y desempleadas (0,3138).
- La ocupabilidad es mayor en los colectivos de personas no paradas de larga duración (0,4043), perceptoras de prestaciones (0,4028) y desempleadas (0,3994).

#### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA PROVINCIA DE CÁCERES POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL



*Gráfico 275: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- La disponibilidad es mayor en los colectivos de personas paradas de larga duración (0,6600), no perceptoras (0,6968) y ocupadas (0,7000).
- En Cáceres, observamos que las personas inscritas en el SEXPE que están trabajando presentan un problema de ocupabilidad, lo que, en realidad, puede deberse a que no tienen actualizados sus datos de la demanda de empleo.

- Las mayores diferencias entre las alternativas de cada variable se encuentran en situación laboral para la empleabilidad y la ocupabilidad, en percepción de prestaciones para la disponibilidad. Las menores pueden observarse en percepción de prestaciones para la empleabilidad y la ocupabilidad, en paro de larga duración para la disponibilidad.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos. La mayor se encuentra en el de personas ocupadas, la menor en el de perceptoras.
- La ocupabilidad afecta negativamente a la empleabilidad de todos los colectivos, ya que, en ningún caso, se iguala con la disponibilidad: la diferencia en el colectivo de personas perceptoras (la menor de todas) es 0,0799.
- Por tanto, como se puede ver en el mapa de empleabilidad, la provincia de Cáceres presenta bastantes problemas de ocupabilidad, por lo que, en primer lugar, sería necesario un plan para actualizar las demandas de empleo a fin de verificar que realmente todos los colectivos tienen esas carencias y, en segundo lugar, diferenciar dónde se encuentran estas: situación del mercado laboral, experiencia profesional o formación. Los colectivos de personas paradas de larga duración, perceptoras y ocupadas conformarían un grupo a analizar más en profundidad, por sus diferencias con las alternativas opuestas de cada variable.

Las desigualdades que observamos entre las 2 provincias solo favorecen a Cáceres en la disponibilidad: todos los colectivos obtienen mayor puntuación, excepto el de las personas que perciben prestaciones; en empleabilidad y ocupabilidad, Badajoz presenta valores más altos.

Las mayores diferencias entre los 3 conceptos de una y otra provincia se encuentran en los colectivos de personas ocupadas, para la empleabilidad y la ocupabilidad, y perceptoras, para la disponibilidad. Las menores están en el de personas desempleadas para los 3 conceptos.

El análisis de estos datos desagregados por sexo nos proporciona diferencias a tener en cuenta. En el caso de la provincia de Badajoz, la información es la siguiente (*Gráfico 276*):

- En mujeres, la mayor empleabilidad y ocupabilidad se encuentra en los colectivos de no paradas de larga duración, perceptoras y ocupadas; el valor más alto corresponde a ocupadas, en empleabilidad y ocupabilidad, y no perceptoras, en disponibilidad; el más bajo, a paradas de larga duración en empleabilidad y ocupabilidad, a perceptoras en disponibilidad.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la primera en los colectivos de perceptoras y ocupadas. La distancia mayor está en paradas de larga duración, la menor en no paradas de larga duración.
- En hombres, la mayor empleabilidad y ocupabilidad se encuentran en los colectivos de no parados de larga duración, no perceptores y ocupados; el valor

más alto corresponde a ocupados en empleabilidad y ocupabilidad, y a parados de larga duración en disponibilidad; el más bajo, a parados de larga duración en empleabilidad y ocupabilidad, a perceptores en disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad favorecen a esta última, excepto en el colectivo de ocupados. La mayor distancia está en parados de larga duración, la menor en ocupados.
- Las diferencias entre ambos sexos solo favorecen a las valoraciones para hombres en la disponibilidad de los parados de larga duración. La mayor distancia se encuentra en el colectivo de personas paradas de larga duración para la empleabilidad y la ocupabilidad, y en el de perceptoras de prestaciones para la disponibilidad; la menor en el colectivo de personas ocupadas para la empleabilidad y la ocupabilidad, y en el de desempleadas para la disponibilidad.

MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ POR PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES, SITUACIÓN LABORAL Y SEXO

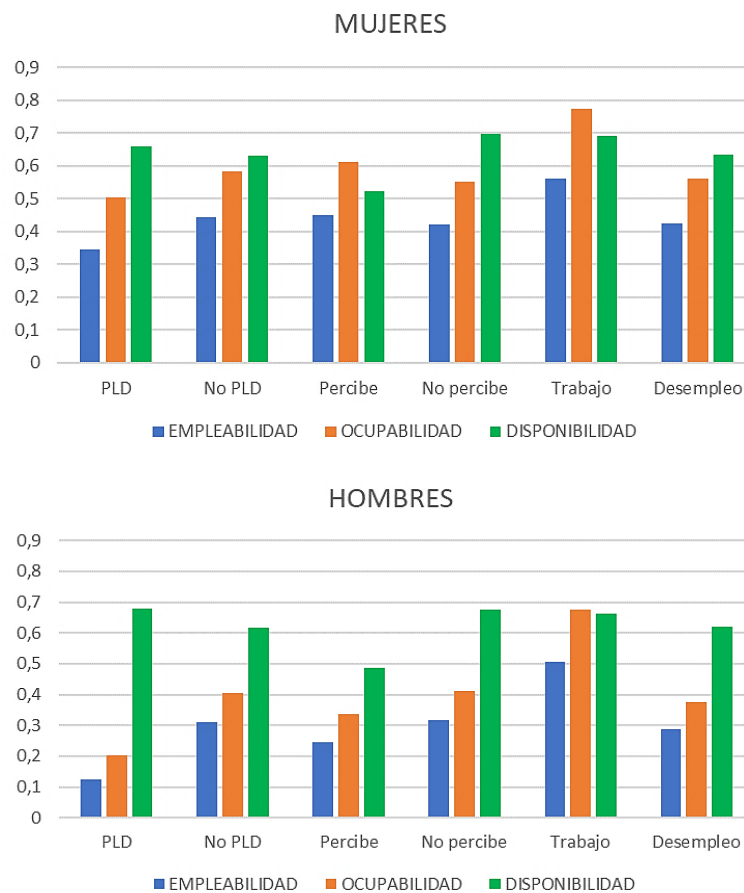


Gráfico 276: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo: media de la valoración general por cada variable y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

Las diferencias observadas por sexo en la provincia de Cáceres son (Gráfico 277):

- En mujeres, los colectivos con mayor empleabilidad y ocupabilidad corresponden a no parados de larga duración, perceptoras y desempleadas. El valor más alto lo encontramos en no parados de larga duración, para la

empleabilidad, perceptoras, para la ocupabilidad, y no perceptoras, para la disponibilidad; el valor más bajo es el de ocupadas para la empleabilidad y la ocupabilidad, y el de perceptoras para la disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos. La mayor distancia podemos verla en ocupadas, la menor en perceptoras.

MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA PROVINCIA DE CÁCERES POR PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES, SITUACIÓN LABORAL Y SEXO

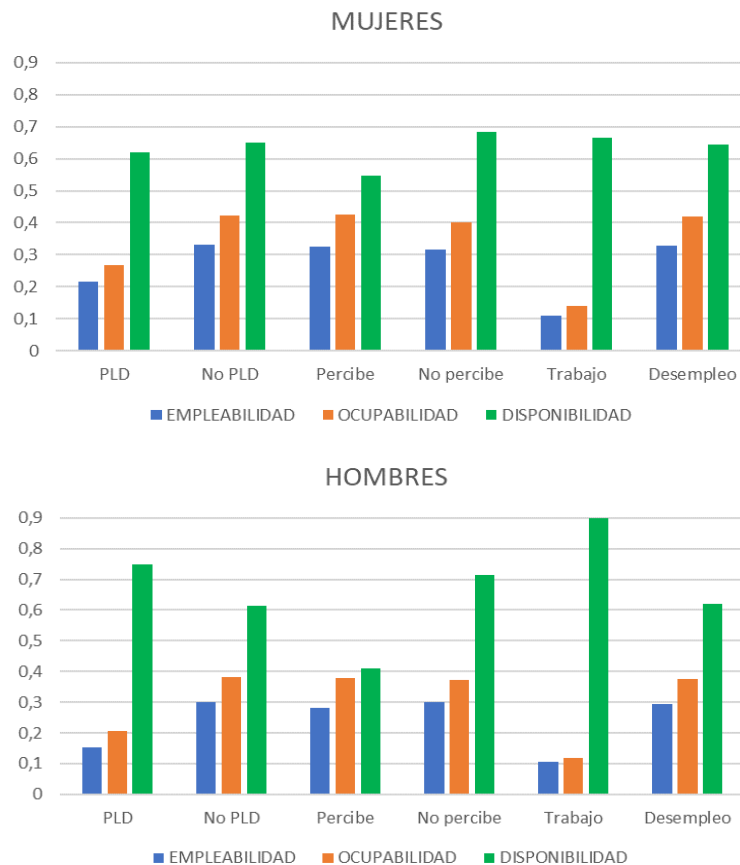


Gráfico 277: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo: media de la valoración general por cada variable y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- En hombres, la mayor empleabilidad corresponde a los colectivos de no parados de larga duración, no perceptores y desempleados; la mayor ocupabilidad a los de no parados de larga duración, perceptores y desempleados; la mayor disponibilidad a los de parados de larga duración, no perceptores y ocupados.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en todos los colectivos; la mayor se encuentra en el de ocupados y la menor en el de perceptores.
- Al analizar las diferencias entre sexos, observamos que los únicos colectivos donde los hombres obtienen mejor resultado que las mujeres son los de la disponibilidad de los parados de larga duración, no perceptores y ocupados.



- Los colectivos con mayor distancia entre sus 2 alternativas son los de las personas paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas para la empleabilidad y la ocupabilidad, y los de paradas de larga duración, perceptoras y ocupadas para la disponibilidad.

Las diferencias entre ambas provincias según el sexo son las siguientes:

- Mujeres: la provincia de Badajoz obtiene mejores resultados que la de Cáceres en empleabilidad y ocupabilidad de todos los colectivos, mientras en disponibilidad solo la supera en los de paradas de larga duración y perceptoras.
- Las mayores diferencias se encuentran en los colectivos de paradas de larga duración, perceptoras y ocupadas para la empleabilidad y la ocupabilidad, en los de no paradas de larga duración, perceptoras y ocupadas para la disponibilidad.
- Hombres: la provincia de Cáceres solamente obtiene mejor resultado que la de Badajoz en la disponibilidad de los colectivos de no parados de larga duración, perceptores y desempleados.
- Las mayores diferencias se encuentran en los colectivos de parados de larga duración, perceptores y ocupados para los 3 conceptos.

## 5.3 ÁMBITO DE CENTRO DE EMPLEO

### 5.3.1 EDAD

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 0601510 nos aporta la siguiente información (*Gráfico 278*):

- Los valores más altos en la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas menores de 25 años, el de la disponibilidad está en el tramo 25-29.
- Los valores más bajos en la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas mayores de 55 años, el de la disponibilidad está en el tramo 45-54.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los tramos; la mayor diferencia se encuentra en mayores de 55 años, la menor en el tramo 30-44.
- Vemos que, de los 3 tramos con mayor disponibilidad, solo el de menores de 25 años presenta una ocupabilidad cercana a la disponibilidad, los tramos 25-29 y mayores de 55 años presentan problemas de ocupabilidad que se pueden considerar importantes.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0601510 POR EDAD

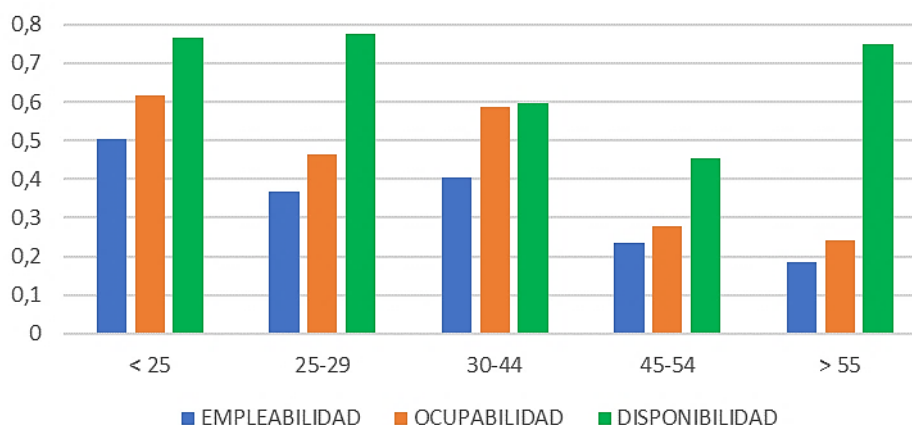


Gráfico 278: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana I por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- El tramo 30-44 presenta valores similares en ocupabilidad y disponibilidad, pero porque el de la segunda es bajo.
- Las personas mayores de 45 años presentan importantes problemas de ocupabilidad.

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 0601520 nos indica (Gráfico 279):

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0601520 POR EDAD

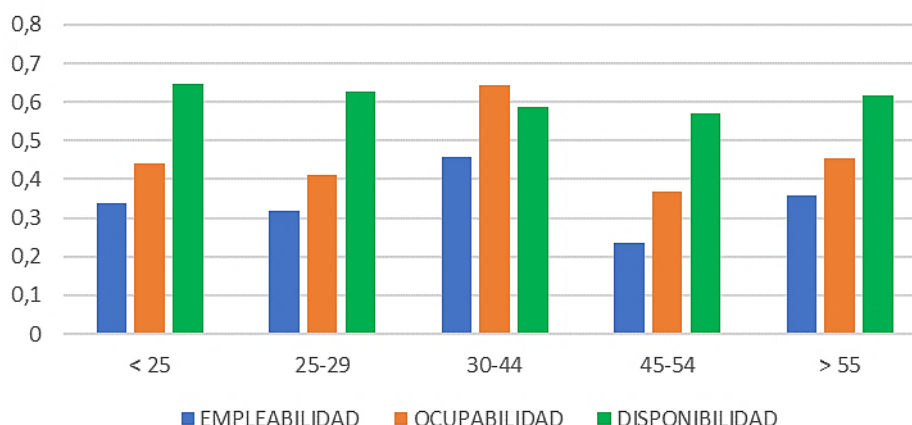


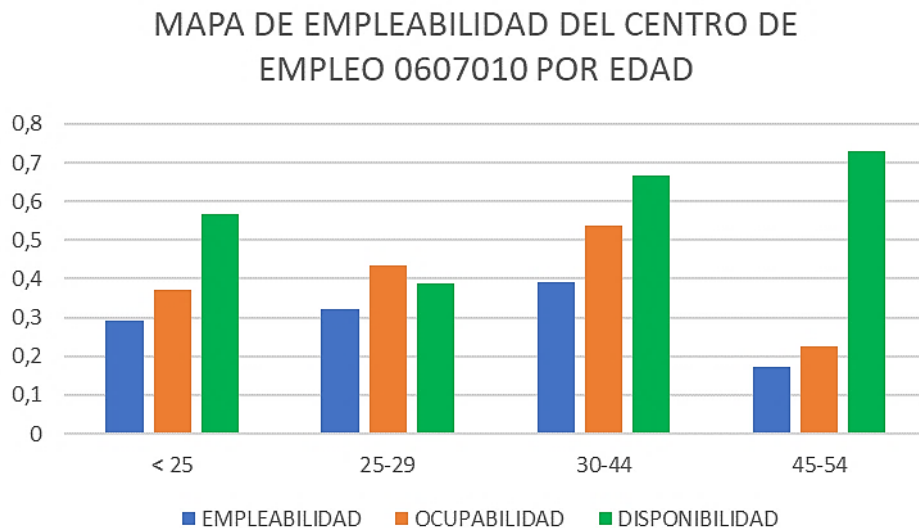
Gráfico 279: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana II por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el tramo de 30-44 años, el de la disponibilidad en menores de 25.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos están en el tramo 45-54.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los tramos, excepto 30-44; la mayor diferencia está en el colectivo de personas de 25 a 29 años, la menor en las de 30 a 44.
- Los 3 tramos con mayor disponibilidad son los mismos que en el centro 0601510, y en todos se aprecian problemas de ocupabilidad.
- Hay que destacar: las personas de 30 a 44 años tienen problemas de disponibilidad, las de 45 a 54 añaden los de la ocupabilidad, ya que, a partir de 55, ambos elementos aumentan.

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 0607010 no incluye datos sobre las personas mayores de 55 años, ya que no se recogieron cuestionarios; nos aporta las siguientes observaciones (*Gráfico 280*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas de 30 a 44 años, el de disponibilidad está en el tramo 45-54.

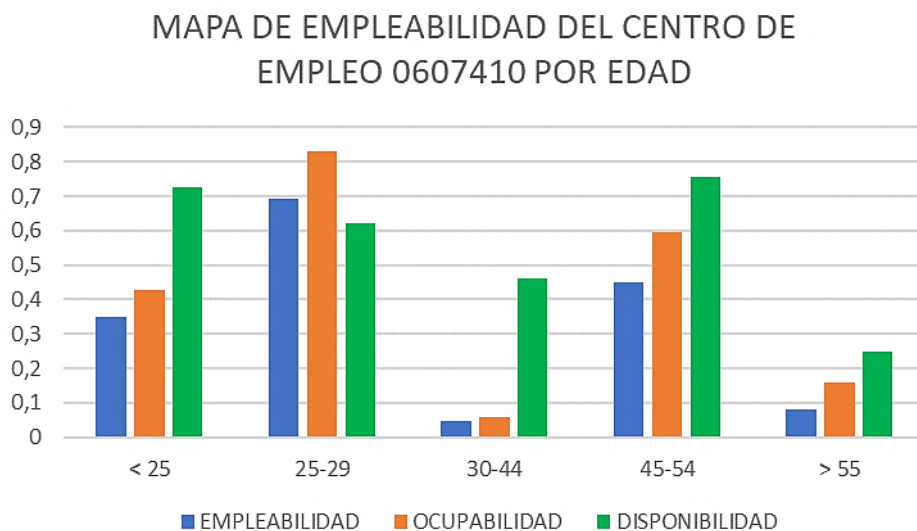


*Gráfico 280: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Jerez de los Caballeros por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad podemos verlos en el tramo 45-54, el de la disponibilidad en 25-29.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad favorecen a esta última, excepto en el colectivo de 25 a 29 años; la mayor diferencia es la de 45-54 y la menor está en 25-29.
- Observamos un aumento de la disponibilidad a partir de 25 años hasta alcanzar el máximo en el grupo de 45 a 54. Sin embargo, en este hay un problema muy importante de ocupabilidad.
- El tramo de 25 a 29 presenta problemas en los 2 elementos de la empleabilidad. La disponibilidad hasta los 29 años es baja, sobre todo en el colectivo de 25 a 29.

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 0607410 nos dice (*Gráfico 281*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de 25 a 29 años, el de la disponibilidad en el de 45-54.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el tramo 30-44 años, de la disponibilidad en el de mayores de 55 años.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta en todos los tramos, excepto el 25-29; la mayor diferencia se encuentra en 30-44, la más baja en mayores de 55 años.
- Los problemas que se detectan, por tramos de edad, son: menores de 25 años, de ocupabilidad; 25-29, de disponibilidad; 30-44, muy importantes de ocupabilidad; 45-54, de ocupabilidad; mayores de 55 años, de ambos elementos.



*Gráfico 281: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Llerena por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 0609510 aporta lo siguiente (Gráfico 282):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el tramo 25-29, el de la disponibilidad en 30-44.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el colectivo de personas mayores de 55 años para los 3 conceptos.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en todos los tramos de edad; la mayor se encuentra en las personas menores de 25 años, la menor en las de 25 a 29.
- A partir de 45 años, la empleabilidad es casi nula, a pesar de que la disponibilidad no lo es; la ocupabilidad es muy baja.
- Hasta 44 años, observamos que la disponibilidad va aumentando.
- El colectivo de menores de 25 años presenta un problema importante de ocupabilidad.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0609510 POR EDAD

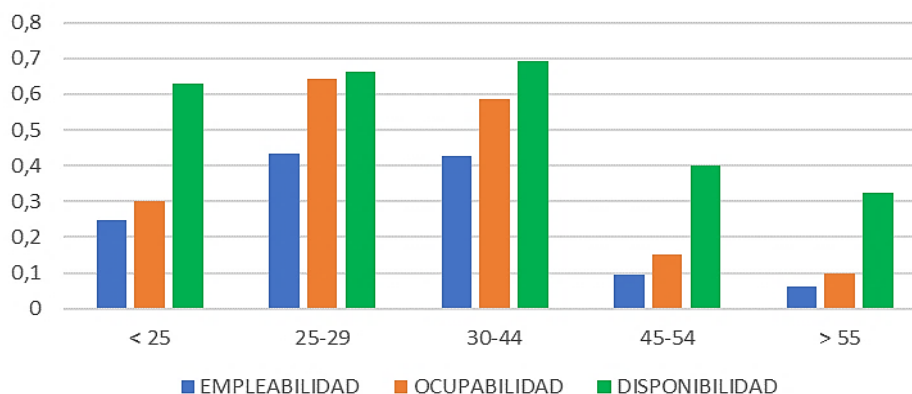


Gráfico 282: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Olivenza por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 1014810 aporta datos sobre 3 tramos de edad, ya que no constan cuestionarios de personas mayores de 45 años; las conclusiones que podemos extraer son (Gráfico 283):

- Los valores más altos de los 3 conceptos están en el tramo 25-29, los más bajos en 30-44.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en los 3 tramos de edad que analizamos; la mayor se encuentra en menores de 25 y la menor en 25-29.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD POR EDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 1014810

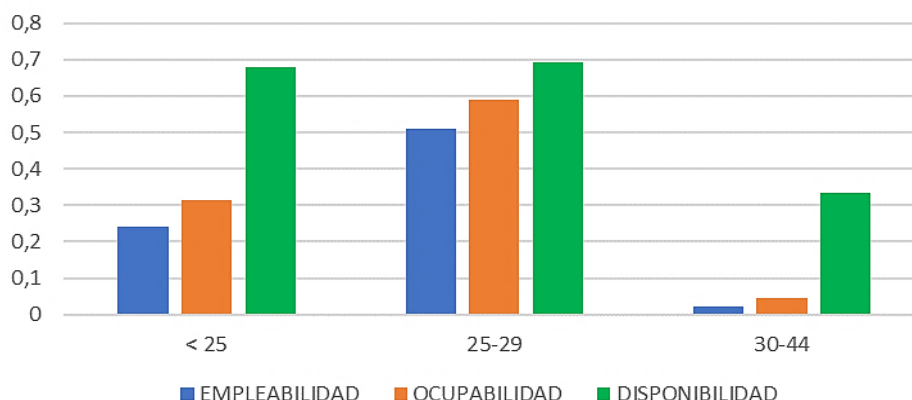
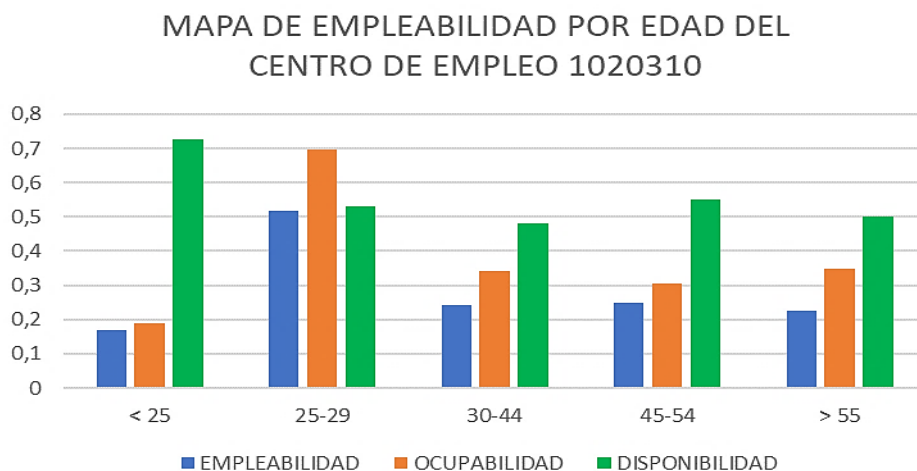


Gráfico 283: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Plasencia por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Observamos una gran diferencia en la disponibilidad del colectivo de 30 a 44 años, que, además, presenta una ocupabilidad casi nula.
- El colectivo de menores de 25 años tiene problemas de ocupabilidad.

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 1020310 aporta (*Gráfico 284*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad podemos verlos en el tramo 25-29, el de la disponibilidad en menores de 25.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en menores de 25 años, el de la disponibilidad en el tramo 30-44.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda, excepto en el tramo 25-29; la mayor diferencia está en menores de 25 años, la menor en el tramo 30-44.



*Gráfico 284: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Valencia de Alcántara por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- El tramo de menores de 25 años presenta un gran valor de disponibilidad, pero muy poca ocupabilidad.
- En este centro de empleo vemos que la disponibilidad disminuye hasta los 44 años y luego asciende, de forma que las personas del tramo 45-54 presentan el segundo valor más alto, y las mayores de 55 años están más disponibles que las de 30 a 44.
- Excepto el tramo de edad 25-29, el resto presenta problemas de ocupabilidad.

### 5.3.2 NIVEL DE ESTUDIOS

El mapa de empleabilidad del centro de Empleo 0601510 nos dice (*Gráfico 285*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en licenciatura, el de la disponibilidad en EGB/ESO.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad podemos verlos en estudios inferiores a primarios, el de la disponibilidad en máster.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta, excepto en los niveles FP/II/Grado Superior, diplomatura, licenciatura y máster; la mayor corresponde a licenciatura y la menor a diplomatura.

## MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0601510 POR NIVEL DE ESTUDIOS

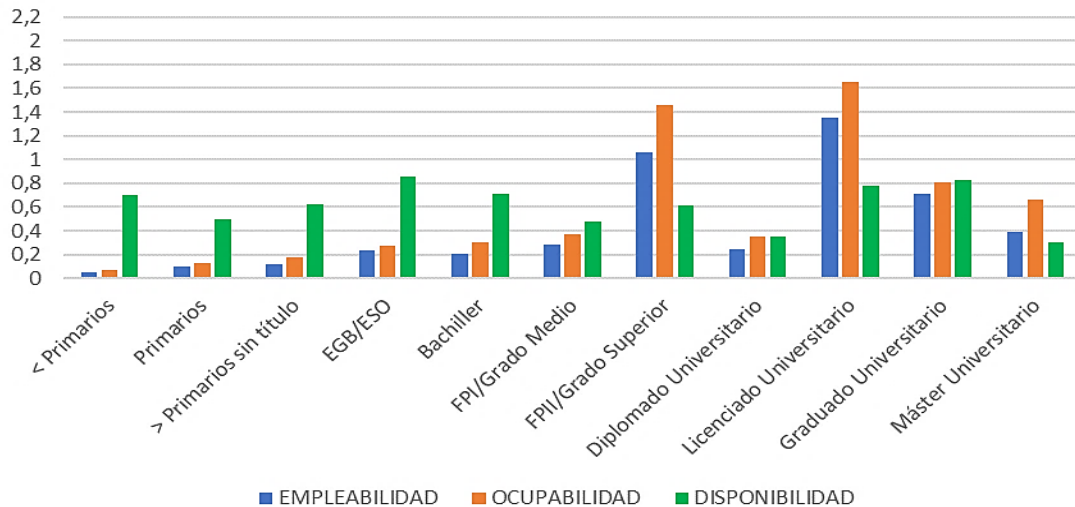


Gráfico 285: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana I por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- En el mapa vemos cómo la ocupabilidad va creciendo progresivamente hasta alcanzar el segundo valor más alto en FPI/Grado Superior; a continuación, vuelve a disminuir al nivel de FPI/Grado Medio y aumenta abruptamente en el nivel de licenciatura, que alcanza el valor más alto, para bajar en los 2 niveles siguientes.
- Así pues, debemos entender que existen problemas importantes de ocupabilidad hasta FPI/Grado Medio y en diplomatura. Por otra parte, los colectivos de estudios primarios, FPI/Grado Medio, diplomatura y máster presentan problemas de disponibilidad.

El mapa de empleabilidad del centro 0601520 nos permite hacer las siguientes reflexiones (Gráfico 286):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se sitúan en diplomatura, el de la disponibilidad en máster.
- Los valores más bajos de los 3 elementos se encuentran en licenciatura, donde constan 2 cuestionarios de mujeres con empleabilidad nula. El siguiente valor más bajo, de los 3 elementos, está en estudios inferiores a primarios.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad solamente son favorables a esta última en los estudios hasta obligatorios y bachiller, a partir de aquí, la ocupabilidad tiene valores más altos. La diferencia mayor corresponde a diplomatura, la menor a licenciatura, seguida de máster.

## MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0601520 POR NIVEL DE ESTUDIOS

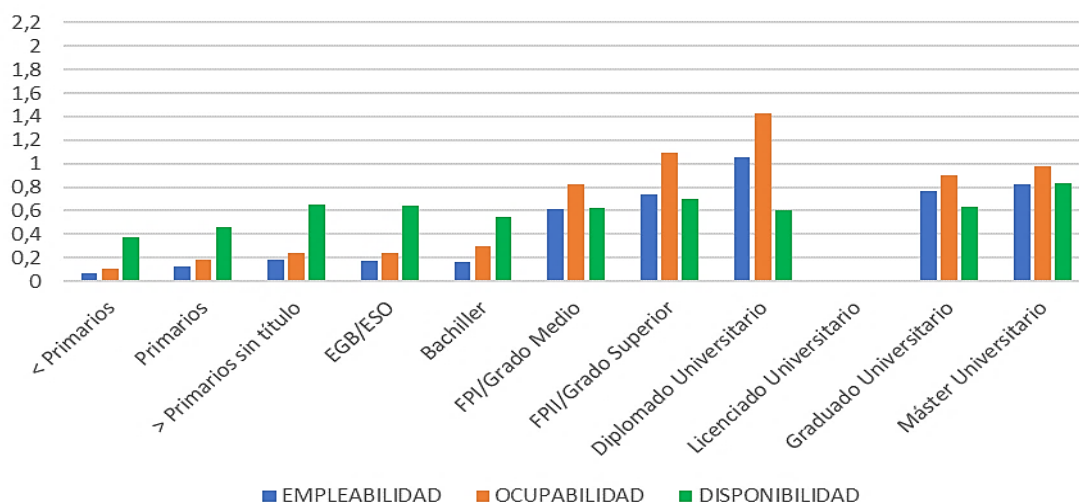


Gráfico 286: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana II por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- En el mapa, observamos problemas de ocupabilidad en estudios hasta obligatorios y bachiller, además de licenciatura. En cuanto a disponibilidad, los problemas más importantes son los de estudios inferiores a primarios, primarios y bachiller, además de licenciatura.

El mapa de empleabilidad del centro 0607010 hay que interpretarlo teniendo en cuenta que solamente aportó un cuestionario (de hombre) en estudios primarios, con empleabilidad nula, y que no hay ninguno de licenciatura y máster. Así entendido, nos aporta (Gráfico 287):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en grado universitario, de la disponibilidad en EGB/ESO.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están, tras estudios primarios, en diplomatura para los 3 conceptos.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la primera en los niveles de formación profesional y máster; la mayor está en máster, la menor en FPI/Grado Medio (tras estudios primarios).
- Detectamos problemas de ocupabilidad en todos los niveles, excepto la formación profesional y el máster; los de disponibilidad en estudios superiores a primarios sin título y diplomatura.



### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0607010 POR NIVEL DE ESTUDIOS

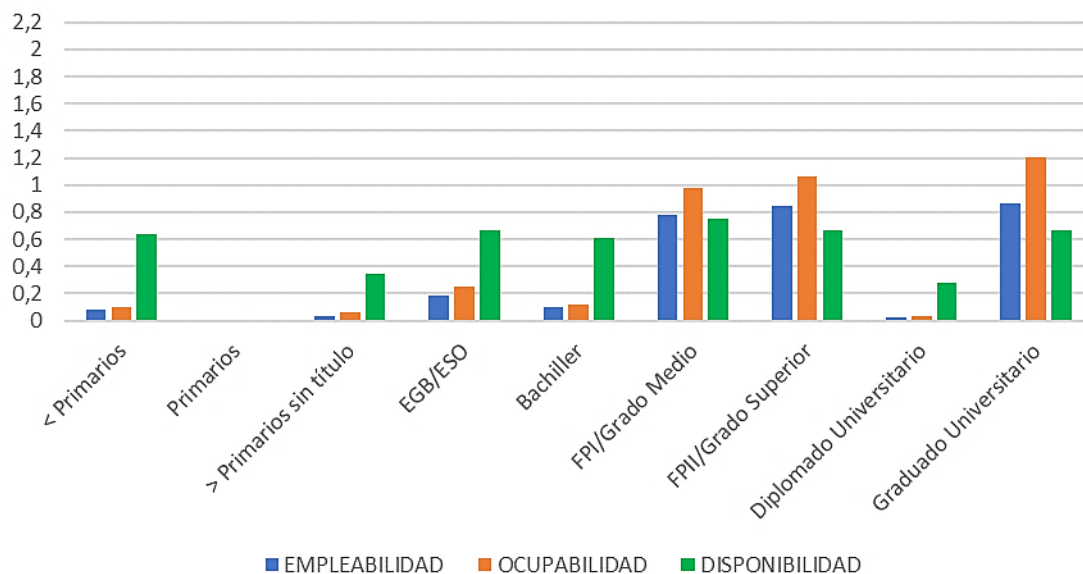


Gráfico 287: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Jerez de los Caballeros por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

El mapa de empleabilidad del centro 0607410 no incluye datos de diplomatura al no haberse recogido cuestionarios en ese nivel de estudios, y nos da las siguientes observaciones (Gráfico 288):

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0607410 POR NIVEL DE ESTUDIOS

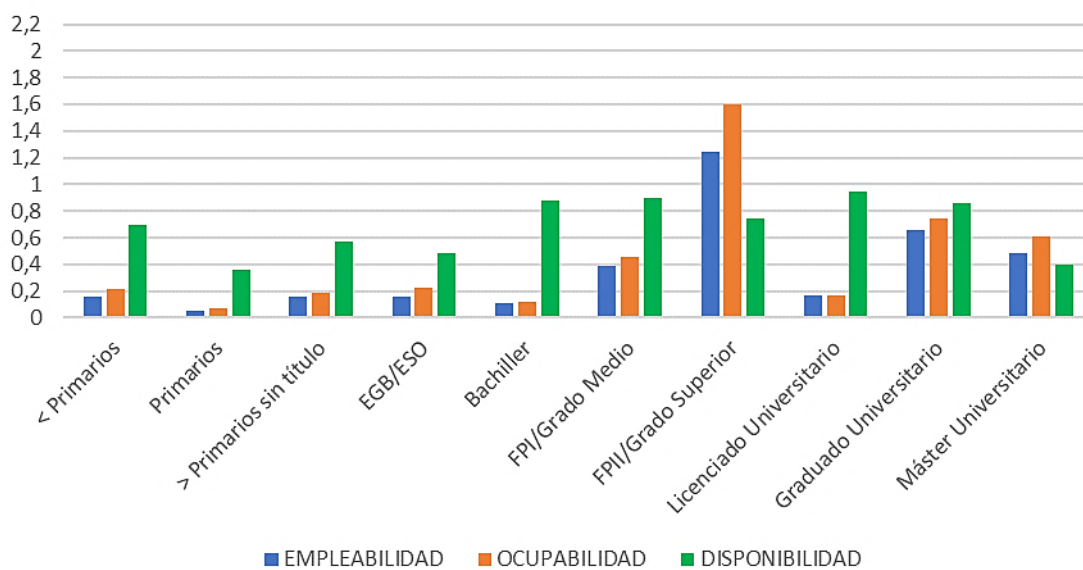
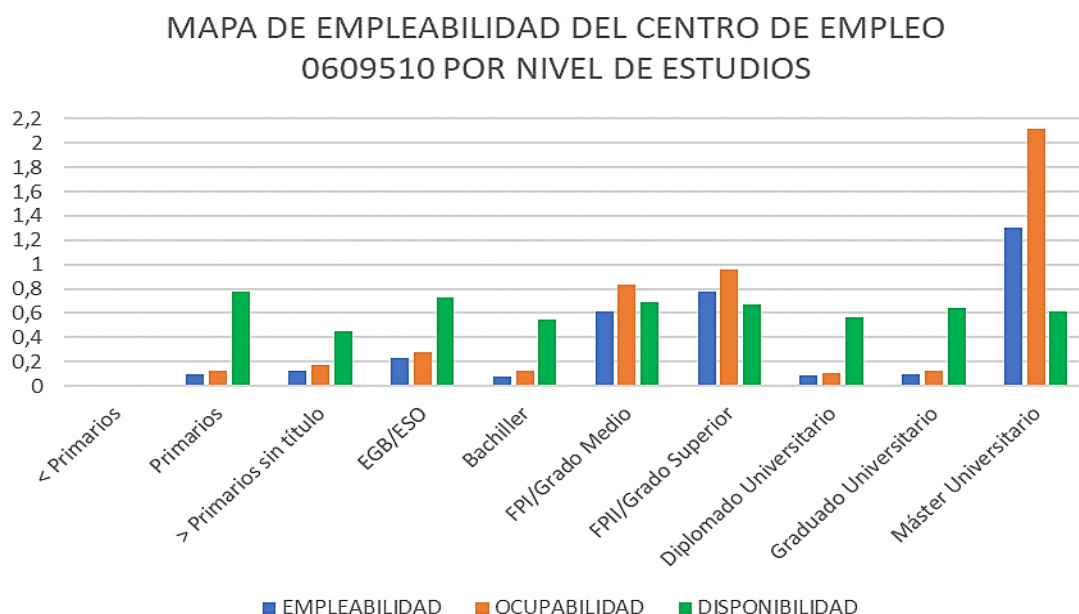


Gráfico 288: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Llerena por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad podemos encontrarlos en FPII/Grado Superior, el de la disponibilidad en bachiller.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en estudios primarios para los 3 conceptos.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda, excepto en FPII/Grado Superior y máster; la mayor se encuentra en FPII/Grado Superior y la menor en grado universitario.
- Podemos considerar, con los datos que nos aporta el mapa de empleabilidad, que existen problemas de ocupabilidad, excepto en FPII/Grado Superior, grado universitario y máster; de disponibilidad: estudios primarios, estudios superiores a primarios sin título, EGB/ESO y máster.

El mapa de empleabilidad para el centro 0609510 no incluye datos de licenciatura al no haberse recogido cuestionarios en este nivel de estudios, además, los datos de los inferiores a primarios corresponden a 2 cuestionarios (uno de hombre y otro de mujer) con empleabilidad nula. Así entendido, nos muestra (*Gráfico 289*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en máster, el de la disponibilidad en estudios primarios.
- Los valores más bajos, tras estudios inferiores a primarios, se encuentran en diplomatura, para los 3 conceptos.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad solo son favorables a la primera en los niveles de formación profesional y máster. En estudios inferiores a primarios no hay diferencia.

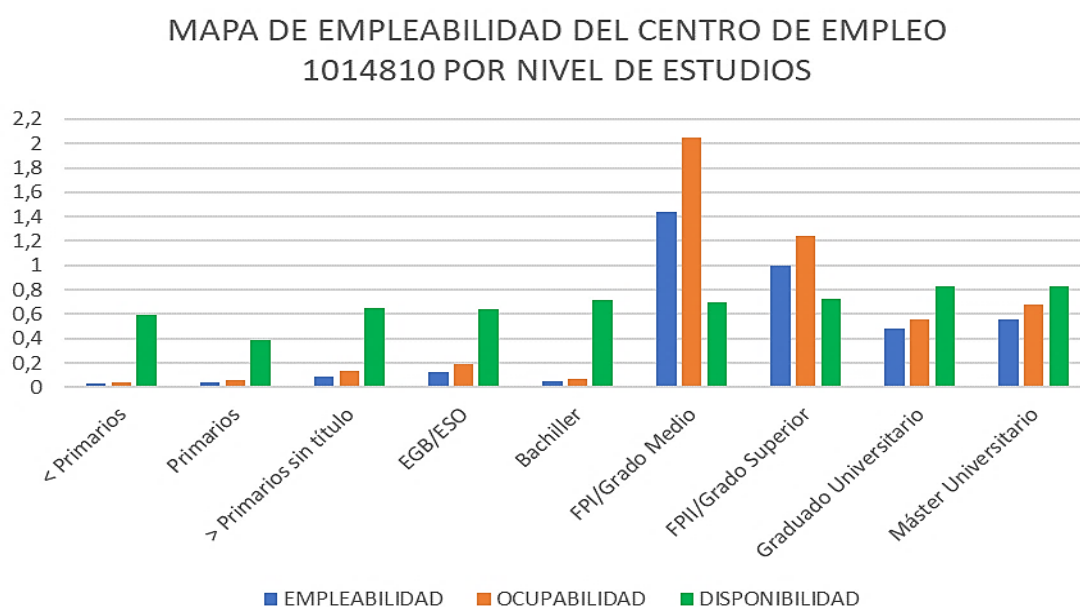


*Gráfico 289: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Olivenza por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Observamos problemas de ocupabilidad en todos los niveles, excepto formación profesional y máster; los problemas en la disponibilidad se pueden ver en estudios superiores a primarios sin título, bachiller, diplomatura y máster

En el mapa de empleabilidad del centro de empleo 1014810 no encontramos datos de diplomatura y licenciatura porque no se recogieron cuestionarios para estos niveles de estudios; las observaciones que nos proporciona son las siguientes (*Gráfico 290*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en FPI/Grado Medio, el de la disponibilidad en grado universitario y máster, que alcanzan el mismo valor.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en estudios inferiores a primarios, el de la disponibilidad en estudios primarios.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad solo son favorables a la primera en FPI/Grado Superior y grado universitario; la mayor corresponde a FPI/Grado Medio y la menor a máster.



*Gráfico 290: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Plasencia por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Podemos decir que existen problemas de ocupabilidad en todos los niveles, excepto formación profesional, destacando los muy bajos valores en estudios hasta obligatorios y bachiller. En estudios inferiores a primarios y primarios detectamos también problemas de disponibilidad.

El mapa de empleabilidad del centro 1020310 aporta (*Gráfico 291*):

## MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 1020310 POR NIVEL DE ESTUDIOS

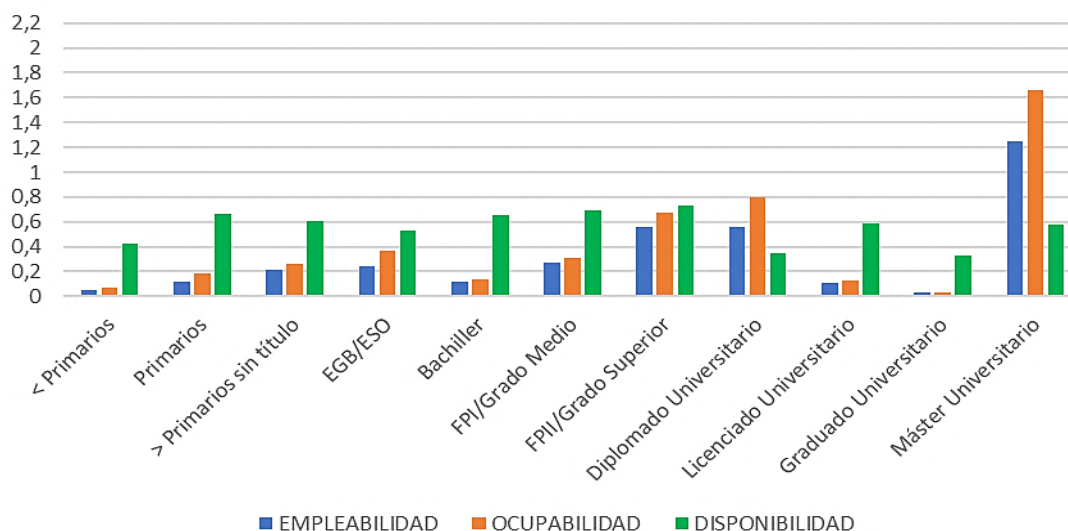


Gráfico 291: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Valencia de Alcántara por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en máster, el de la disponibilidad en FPII/Grado Superior.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos se encuentran en grado universitario.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda, excepto en diplomatura y máster; la mayor es la de máster, la menor está en FPII/Grado Superior.
- Se observan problemas de ocupabilidad en todos los niveles de estudios, excepto FPII/Grado Superior, diplomatura y máster. Los problemas de disponibilidad destacan en los estudios inferiores a primarios, EGB/ESO, diplomatura, grado universitario y máster.

### 5.3.3 PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 0601510 nos indica (Gráfico 292):

- Los colectivos más empleables son los de personas paradas de larga duración, perceptoras de prestaciones y desempleadas.
- El valor más alto de la empleabilidad se encuentra en el colectivo de personas perceptoras de prestaciones (aunque a muy poca diferencia se sitúa el de paradas de larga duración), el de la ocupabilidad en el de paradas de larga duración y el de la disponibilidad en el de las no perceptoras.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0601510 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

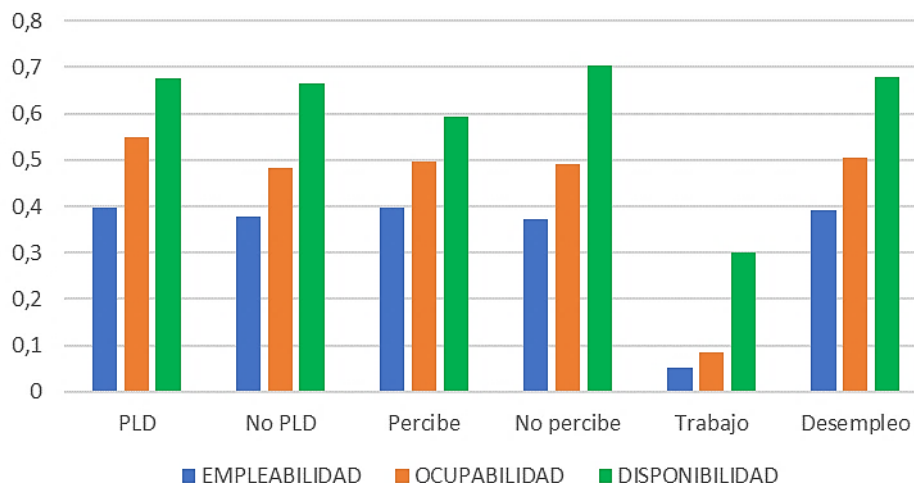


Gráfico 292: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana I por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los valores más bajos de los 3 conceptos están en el colectivo de personas ocupadas.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos; la mayor corresponde al de personas ocupadas, la menor al de perceptoras.
- En este centro de empleo, destaca el colectivo de personas que trabajan y están inscritas como demandantes de empleo, por sus bajos valores en ocupabilidad y disponibilidad. En el resto, destaca la mayor ocupabilidad de las personas paradas de larga duración, que se distancia a 0,0420 del siguiente colectivo (perceptoras de prestaciones), y la de las no perceptoras, ya que, teniendo la disponibilidad más alta, a 0,0240 del siguiente colectivo (desempleadas), su empleabilidad es la segunda más baja.
- A la vista de estos datos, habría que saber los motivos de la escasa ocupabilidad en los colectivos de no parados de larga duración y no perceptores, la baja disponibilidad de los perceptores y la situación real de quienes están inscritos, pero trabajando.

El mapa de empleabilidad del centro de empleo 0601520 nos dice (*Gráfico 293*):

- Los colectivos más empleables son los de personas no paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas.
- Los valores más altos en los 3 conceptos se sitúan en el colectivo de personas ocupadas.

- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas paradas de larga duración, la de la disponibilidad en el de perceptoras.

MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0601520 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

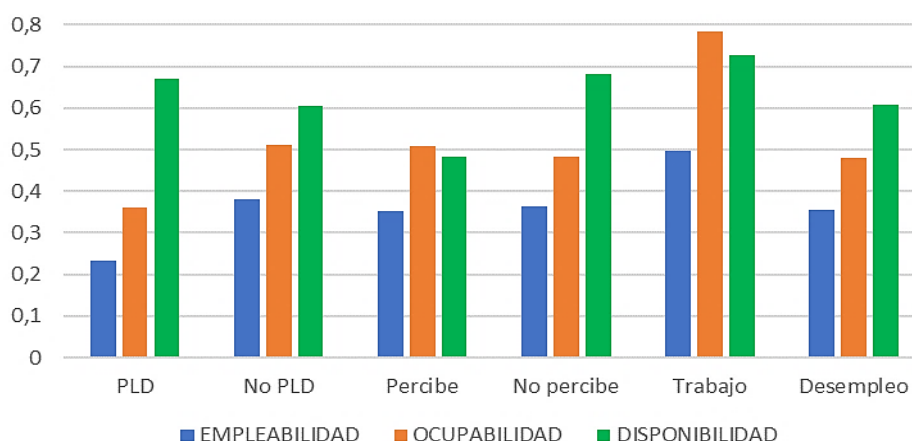


Gráfico 293: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana II por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos, excepto el de personas ocupadas; la mayor se encuentra en el de personas no perceptoras, la menor en el de las perceptoras.
- Destaca la baja empleabilidad de las personas paradas de larga duración y la baja disponibilidad de las perceptoras, lo que hace que sean los dos colectivos con menos empleabilidad, aunque el de personas desempleadas les sigue a poca distancia (0,0009 de diferencia).

El mapa de empleabilidad del centro 0607010 proporciona la siguiente información (Gráfico 294):

- Los colectivos más empleables son los de personas no paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas.
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas no perceptoras, el de la disponibilidad en el de paradas de larga duración.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0607010 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

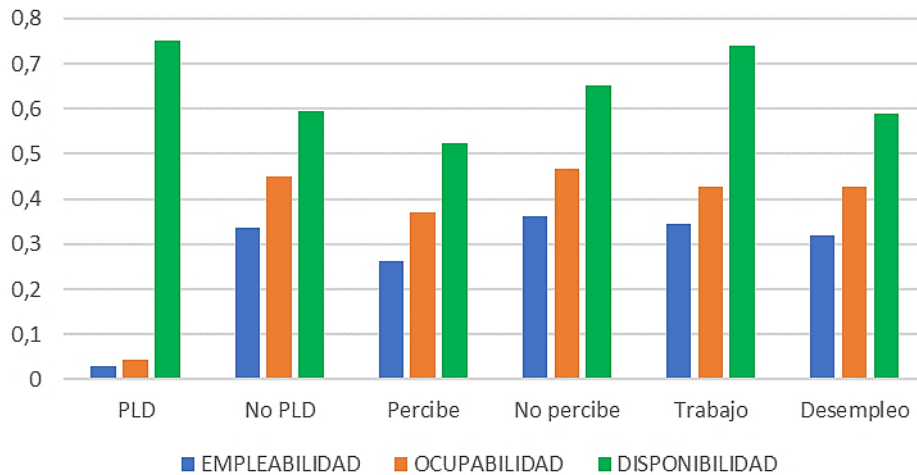


Gráfico 294: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Jerez de los Caballeros por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el colectivo de personas paradas de larga duración, el de la disponibilidad en el de perceptoras.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son todas favorables a la segunda; la mayor se encuentra en el colectivo de parados de larga duración, la menor en el de no parados de larga duración.
- En este centro destaca el colectivo de parados de larga duración, que presenta la disponibilidad más alta y la ocupabilidad más baja, lo que hace que la empleabilidad sea la menor de todos los colectivos. También hay que mencionar la ocupabilidad en los perceptores que, junto con la disponibilidad más baja, hace que la empleabilidad sea la segunda con menor valor.
- En general, la ocupabilidad tiene valores bajos en todos los colectivos, por lo que debería analizarse con un poco más de profundidad; en primer lugar, procurando actualizar los datos, para comprobar si, en parte, esas bajas puntuaciones se deben a desactualización, y, en segundo, estudiando los 3 factores: situación del mercado laboral, experiencia profesional y formación.

El mapa de empleabilidad del centro 0607410 no incluye datos de personas paradas de larga duración, por no haberse recogido ningún cuestionario de este colectivo; teniendo en cuenta esta circunstancia, la representación nos aporta la siguiente información (Gráfico 295):

- Los colectivos más empleables son los de personas no perceptoras y ocupadas, en la variable paro de larga duración no podemos comparar.

- Los valores más altos de los 3 conceptos se encuentran en el colectivo de personas ocupadas.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos están en el colectivo de personas que perciben prestaciones, ya que la media es 0,0000 para todos. Se recogieron 2 cuestionarios de hombres y 4 de mujeres, todos con empleabilidad nula.

MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0607410 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

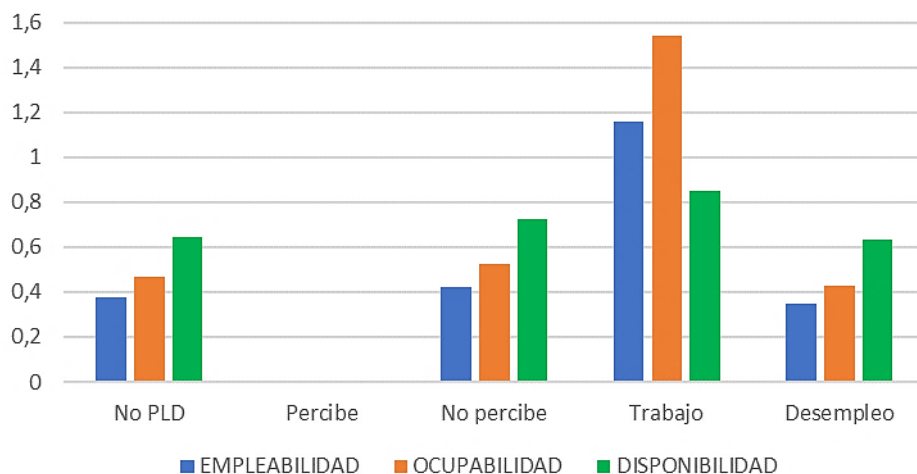


Gráfico 295: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Llerena por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- La diferencia entre ocupabilidad y disponibilidad es favorable a esta última en los colectivos de no parados de larga duración, no perceptores y desempleados, la ocupabilidad en ocupados y no existe en parados de larga duración. La mayor distancia se encuentra en este último colectivo, la menor en perceptores (ninguna), seguida de no parados de larga duración.
- Aunque el número de cuestionarios es demasiado bajo, el hecho de que 6 cuestionarios de personas que perciben prestaciones muestren falta absoluta de disponibilidad para la búsqueda de empleo debe ser considerado como un indicador relevante, a tener en cuenta para el diseño de medidas o, en su caso, de ciertas actuaciones de control de la disponibilidad, que corresponden al SEPE.
- Destaca la grandísima diferencia entre el colectivo de personas ocupadas y el resto, que presenta problemas de ocupabilidad y disponibilidad en los 4 colectivos.

El mapa de empleabilidad del centro 0609510 aporta las siguientes observaciones (Gráfico 296):



- Los colectivos más empleables son los de personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el colectivo de personas perceptoras, el de la disponibilidad en el de no perceptoras.
- El valor más bajo de la empleabilidad se encuentra en el colectivo de personas ocupadas, el de la ocupabilidad en el de no perceptoras y el de la disponibilidad en el de ocupadas.

MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 0609510 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

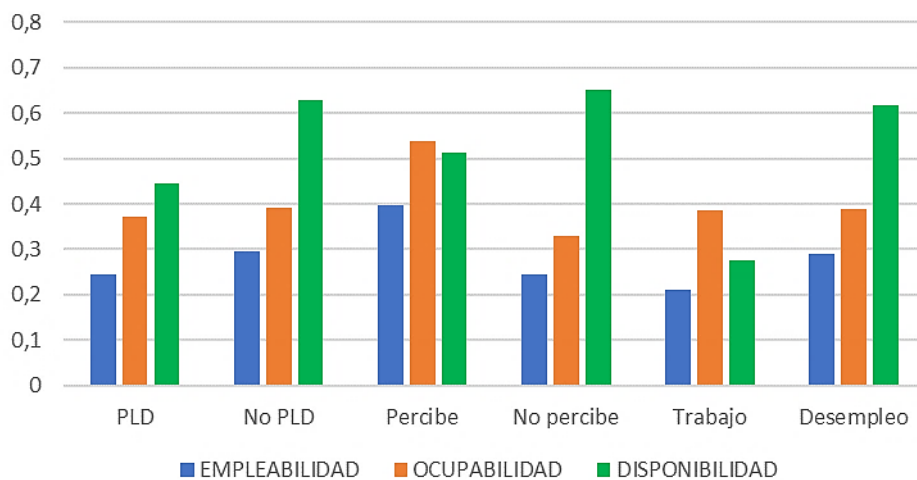


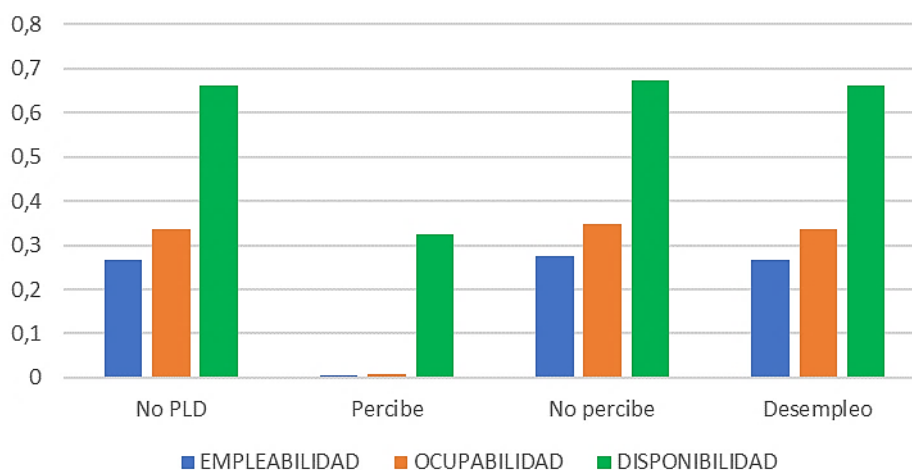
Gráfico 296: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Olivenza por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la primera solamente en los colectivos de perceptores y ocupados; la mayor corresponde al de no perceptores, la menor al de perceptores.
- Observamos que las personas que no perciben, en este centro, tienen la disponibilidad más alta y la ocupabilidad más baja, lo que provoca que su empleabilidad sea la segunda menor. Así pues, debería ser objeto de un análisis específico, para diseñar algún programa concreto de mejora de la empleabilidad.
- Los colectivos de las variables paro de larga duración y situación laboral también presentan problemas de ocupabilidad; los de disponibilidad se aprecian en parados de larga duración, perceptores y ocupados.

El mapa de empleabilidad del centro 104810 no muestra resultados para los colectivos de personas paradas de larga duración y ocupadas, ya que no se recogió ningún cuestionario de los mismos; este mapa nos dice (Gráfico 297):

- Los colectivos de no parados de larga duración y desempleados obtienen los mismos resultados en los 3 conceptos.
- El de no perceptores obtiene el valor más alto de empleabilidad, el de los perceptores el más bajo, con mucha diferencia respecto al resto.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 1014810 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL



*Gráfico 297: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Plasencia por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Todos los colectivos tienen valores bajos de ocupabilidad, el más alto corresponde a no perceptores.
- La disponibilidad es similar, excepto en perceptores, que es muy baja; el valor más alto se encuentra en no perceptores.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta; la mayor corresponde a no perceptores (0,3256), seguida muy de cerca por no parados de larga duración y desempleados (0,3253), y, en último lugar, perceptores (0,3162).
- El colectivo de perceptores precisa un análisis más detallado para saber los motivos de la baja disponibilidad y la muy baja ocupabilidad. Probablemente, en este último caso, habría que actualizar las demandas de empleo.
- Por lo demás, como queda evidenciado, habría que intentar mejorar la ocupabilidad, para lo que es necesario saber los valores concretos de la situación del mercado laboral, la experiencia profesional y la formación.

El mapa de empleabilidad del centro 1020310 recoge los resultados de un solo cuestionario (de mujer) en el colectivo de personas ocupadas, cuya empleabilidad es nula; en el resto de los colectivos hay un número suficiente. Las observaciones que podemos extraer son (*Gráfico 298*):

- Los colectivos más empleables son los de personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.
- El valor más alto de la empleabilidad está en el colectivo de personas no paradas de larga duración, el de la ocupabilidad en el de perceptoras y el de la disponibilidad en el de paradas de larga duración.

MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CENTRO DE EMPLEO 1020310 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

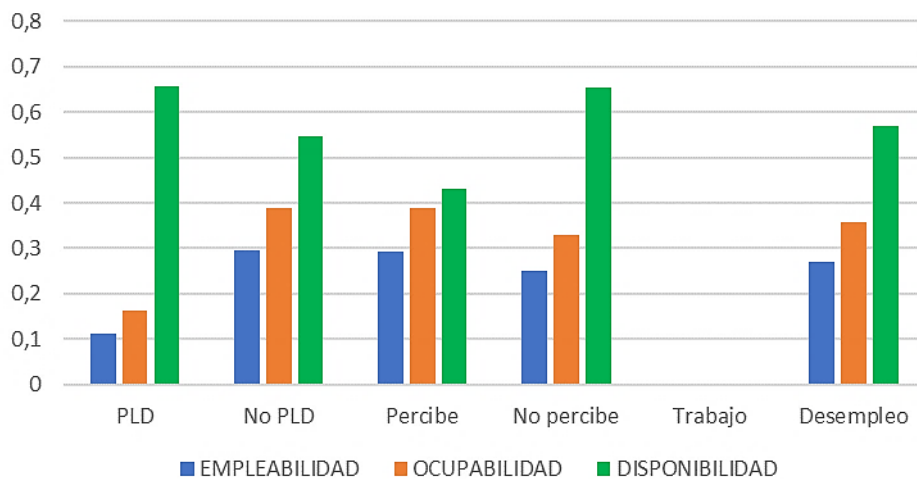


Gráfico 298: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Valencia de Alcántara por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

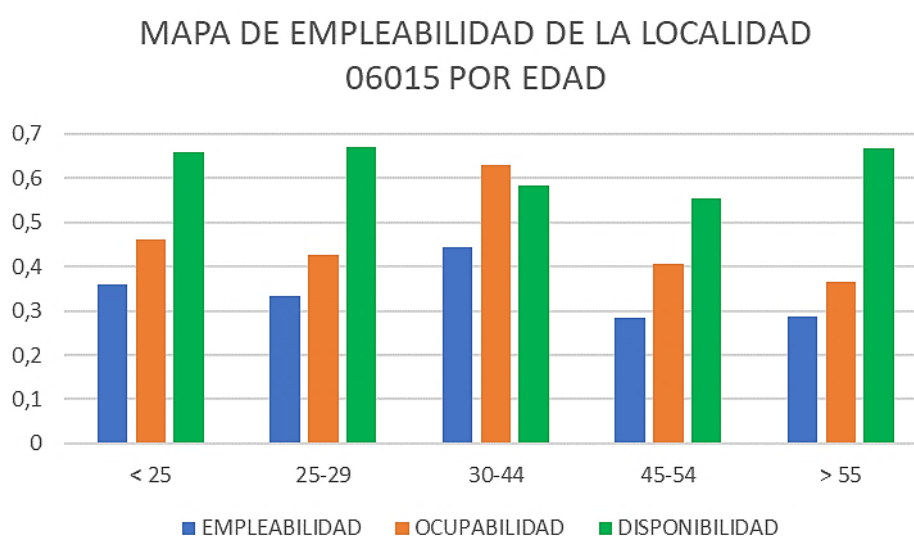
- Los valores más bajos de los 3 conceptos se encuentran en el colectivo de personas ocupadas, los siguientes son: en empleabilidad y ocupabilidad, paradas de larga duración; en disponibilidad, no paradas de larga duración.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos, excepto el de ocupados; la mayor podemos verla en parados de larga duración, la menor, tras ocupados, en no parados de larga duración.
- Se detectan importantes problemas de ocupabilidad en los parados de larga duración. El resto de los colectivos también presentan valores mejorables en este elemento de la empleabilidad.
- Los perceptores también presentan problemas de disponibilidad.

## 5.4 ÁMBITO DE LOCALIDAD

### 5.4.1 EDAD

El mapa de empleabilidad de la localidad 06015 nos indica (*Gráfico 299*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el tramo de edad 30-44, el de la disponibilidad en 25-29.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la disponibilidad están en el tramo 45-54, el de la ocupabilidad en mayores de 55 años.



*Gráfico 299: Mapa de empleabilidad de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda, excepto en el tramo 30-44; la más grande está en mayores de 55, la más pequeña en 30-44.
- Apreciamos importantes problemas de ocupabilidad a partir de 45 años, aunque también se observan, con algo menos de intensidad, en el tramo 25-29.
- La disponibilidad de 30 a 54 años debería ser analizada, ya que es inferior al resto de los colectivos.

El mapa de empleabilidad de la localidad 06095 nos dice (*Gráfico 300*):

- Los valores más altos de los 3 conceptos se encuentran en el tramo 30-44.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos están en mayores de 55 años, aunque, en disponibilidad, el tramo 45-54 obtiene el mismo resultado.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA LOCALIDAD 06095 POR EDAD

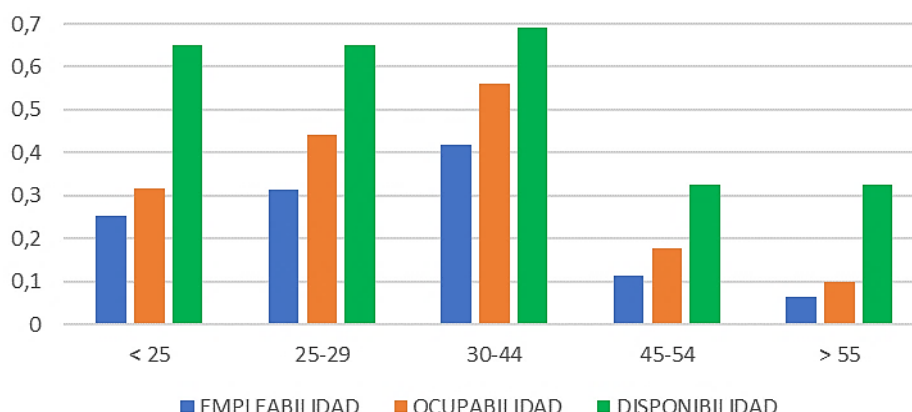


Gráfico 300: Mapa de empleabilidad de la localidad de Olivenza por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta en todos los tramos de edad; la mayor es la de menores de 25, la menor está en 30-44.
- Resulta evidente la necesidad de conocer el perfil de empleabilidad de las personas mayores de 45 años, para intentar diseñar medidas que mejoren la ocupabilidad y la disponibilidad, si fuera posible. Estas personas pueden estar muy cerca de pasar a la inactividad.
- En los otros 3 tramos, vemos que la ocupabilidad y la disponibilidad aumentan con la edad. Habría que estudiar las características de la ocupabilidad de las personas hasta 29 años, porque, probablemente, encontraremos deficiencias en alguno de los 3 factores.

El mapa de empleabilidad de la localidad 10203 recoge la siguiente información (Gráfico 301):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el tramo 25-29, el de la disponibilidad en menores de 25 años.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos están en el tramo 30-44.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda, excepto en el tramo 25-29; la mayor está en menores de 25 años, la menor en mayores de 55.
- Observamos que los menores de 25 años precisan de algún programa concreto para mejorar su empleabilidad, probablemente incluyendo formación reglada. Las personas de 30 a 44 años necesitan que sus demandas de empleo se revisen, ya que es extraño que la ocupabilidad sea inferior a la de menores de 25; en cuanto a su disponibilidad, probablemente presenten problemas de conciliación familiar u otros que requieran la intervención del SEPE.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA LOCALIDAD 10203 POR EDAD

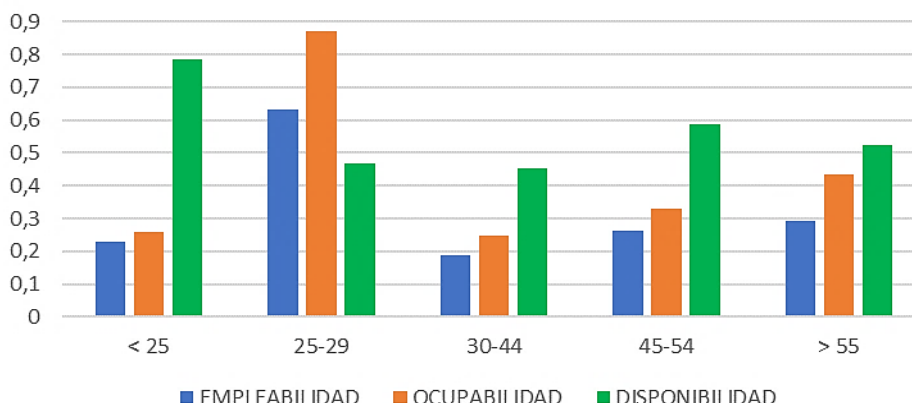


Gráfico 301: Mapa de empleabilidad de la localidad de Valencia de Alcántara por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Respecto a los otros tramos, las personas mayores de 45 años también presentan problemas de ocupabilidad y disponibilidad; las de 25 a 29 tienen una disponibilidad demasiado baja, y, por el contrario, un valor muy alto de ocupabilidad, que debería ser analizado.

### 5.4.2 NIVEL DE ESTUDIOS

El mapa de empleabilidad de la localidad 06015 nos indica (Gráfico 302):

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA LOCALIDAD 06015 POR NIVEL DE ESTUDIOS

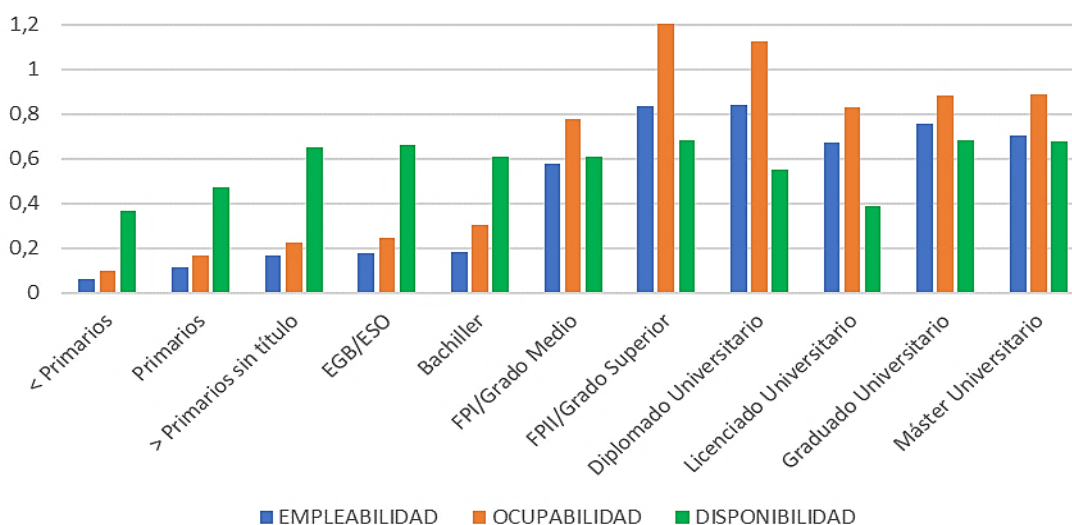
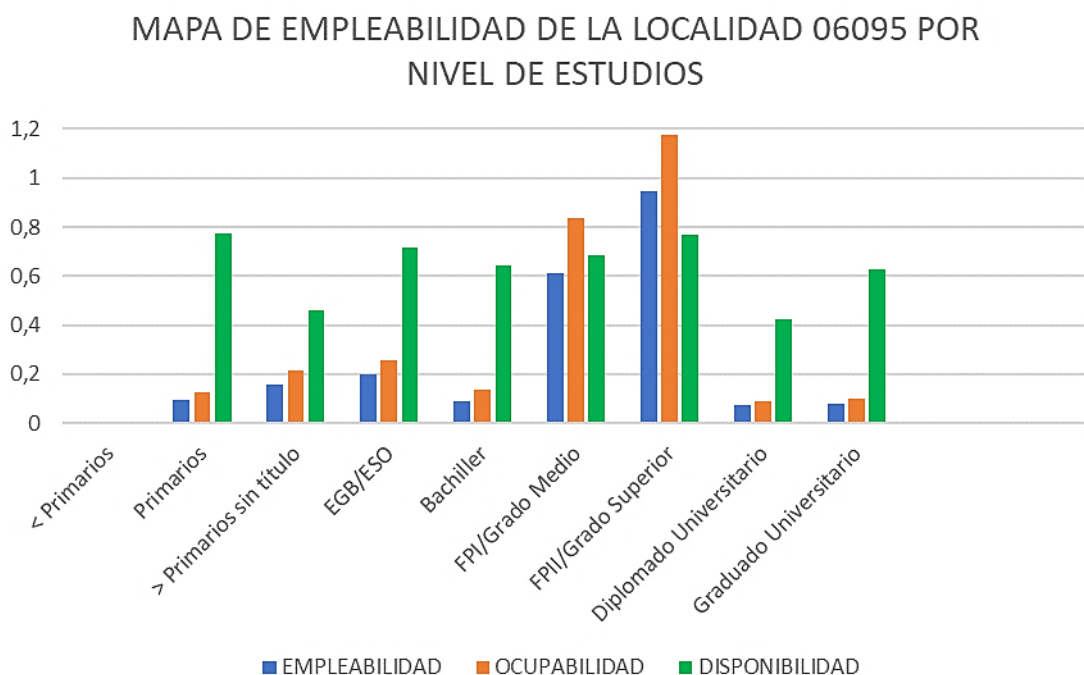


Gráfico 302: Mapa de empleabilidad de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- A partir de la formación profesional, los valores de la empleabilidad crecen muchísimo, fundamentalmente por la ocupabilidad.
- El valor más alto de la empleabilidad está en diplomatura, los de la ocupabilidad y la disponibilidad en FPII/Grado Superior.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos se encuentran en estudios inferiores a primarios.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en estudios hasta obligatorios y bachiller; en formación profesional y universitarios, la ocupabilidad es mayor que la disponibilidad. La diferencia más amplia es la de diplomatura, la más baja está en FPI/Grado Medio.
- Resultan evidentes los problemas de empleabilidad que se aprecian en el mapa hasta bachiller, distinguiéndose dos grupos: estudios inferiores a primarios y primarios también presentan importantes problemas de disponibilidad; en el resto, la disponibilidad es mejorable, pero resulta más urgente la atención a la ocupabilidad.
- Teniendo en cuenta que a partir de formación profesional la ocupabilidad es bastante superior, debemos fijarnos en los problemas de la disponibilidad que presentan los niveles FPI/Grado Medio, diplomatura y licenciatura.

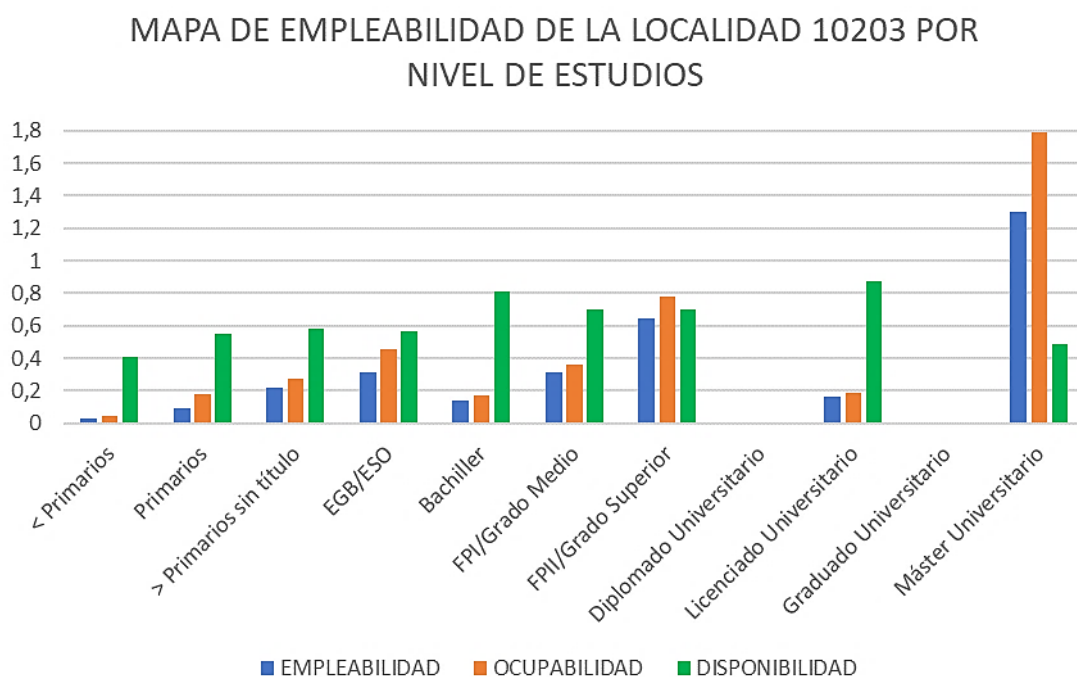
El mapa de empleabilidad de la localidad 06095 no ofrece datos de licenciatura y máster al no haberse recogido cuestionarios de estos niveles de estudios; en el de inferiores a primarios encontramos 1 cuestionario de mujer y otro de hombre, con empleabilidad nula (no buscan empleo). Así, la información que nos ofrece es la siguiente (*Gráfico 303*):



*Gráfico 303: Mapa de empleabilidad de la localidad de Olivenza por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- La formación profesional es la que obtiene los mejores resultados, muy distantes de los del resto. Tanto la ocupabilidad como la disponibilidad son mayores en FPII/Grado Superior que en FPI/Grado Medio.
- Los valores más altos de los 3 conceptos se encuentran en FPII/Grado Superior, los más bajos en estudios inferiores a primarios. No obstante, dado que en este nivel solo se han recogido 2 cuestionarios nos fijamos en los siguientes valores más bajos, que son los de diplomatura; en grado universitario podemos ver que tiene los siguientes valores más bajos en empleabilidad y ocupabilidad; en disponibilidad, el siguiente nivel más bajo sería el de estudios superiores a primarios sin titulación.
- La diferencia entre ocupabilidad y disponibilidad es favorable a la primera en formación profesional, no existe en estudios inferiores a primarios y es favorable a la segunda en el resto. La mayor distancia entre ambos elementos se encuentra en estudios primarios, la menor en FPI/Grado Medio.
- En este centro, queda claro que, con los datos recogidos, sería necesario diseñar medidas para la ocupabilidad en todos los niveles, excepto formación profesional; en materia de disponibilidad, habría que analizar más en profundidad los datos de estudios superiores a primarios sin título y diplomatura.

Para el análisis de los datos incluidos en el mapa de empleabilidad de la localidad 10203 (*Gráfico 304*), hemos de tener en cuenta que en los niveles de estudios de diplomatura y grado universitario solamente se han recogido 1 y 2 cuestionarios, respectivamente, y los 3 han sido valorados con empleabilidad nula (no buscaban empleo). La información que podemos extraer es la siguiente:



*Gráfico 304: Mapa de empleabilidad de la localidad de Valencia de Alcántara por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*



- En cuanto a los valores más altos:
  - En empleabilidad y ocupabilidad: máster, seguido, a mucha distancia por FPII/Grado Superior (1,3018 frente a 0,6463).
  - En disponibilidad: licenciatura (0,8750) y bachiller (0,8125).
- En cuanto a los valores más bajos:
  - Diplomatura y grado universitario presentan el valor 0,0000.
  - El nivel de estudios inferiores a primarios tiene los valores más bajos en los 3 conceptos.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad solo son favorables a la primera en los niveles de FPII/Grado Superior y máster, en diplomatura y grado universitario no existe, en el resto la disponibilidad es más alta.
- La mayor diferencia entre ocupabilidad y disponibilidad corresponde a máster, seguido por licenciatura a mucha distancia. La menor se encuentra, tras diplomatura y grado universitario, en FPII/Grado Superior.
- Observamos problemas de ocupabilidad en todos los niveles, excepto FPII/Grado Superior y máster.
- Se aprecian problemas de disponibilidad en los niveles hasta estudios obligatorios, diplomatura, grado universitario y máster.

#### **5.4.3 PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL**

El mapa de empleabilidad de la localidad 06015 nos dice (*Gráfico 305*):

- Los colectivos más empleables son los de las personas no paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas.
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas ocupadas, de la disponibilidad en el de no perceptoras.
- Los valores más bajos de empleabilidad y ocupabilidad están en el colectivo de personas paradas de larga duración, de la disponibilidad en el de perceptoras.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en todos los colectivos, excepto el de personas ocupadas. La mayor podemos observarla en el de paradas de larga duración, la menor en el de perceptoras.
- Se pueden ver problemas de ocupabilidad importantes en las personas paradas de larga duración, y de disponibilidad en las perceptoras. Parece que el paro de larga duración, la percepción de prestaciones y la situación de desempleo influyen negativamente en la empleabilidad.

MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA LOCALIDAD  
06015 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA  
DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

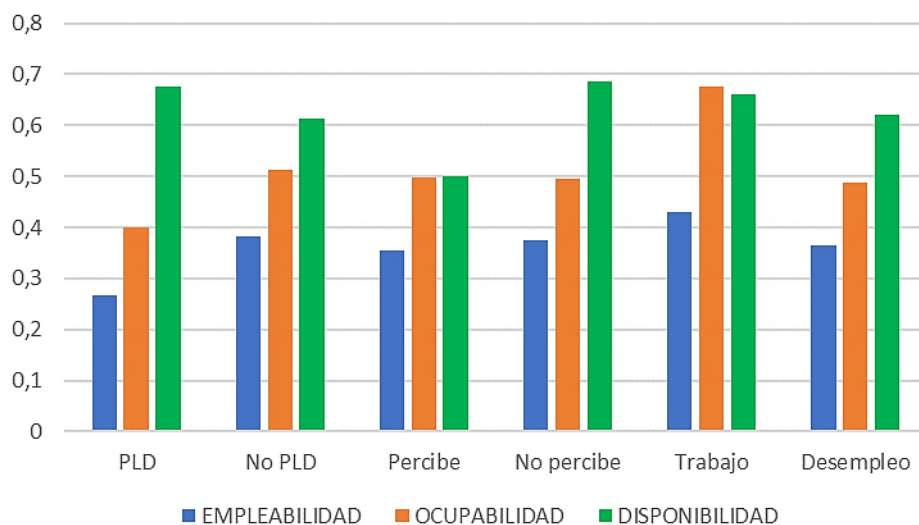


Gráfico 305: Mapa de empleabilidad de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

El mapa de empleabilidad correspondiente a la localidad 06095 nos aporta la siguiente información (Gráfico 306):

MAPA DE EMPLEABILIDAD DE LA LOCALIDAD  
06095 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA  
DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

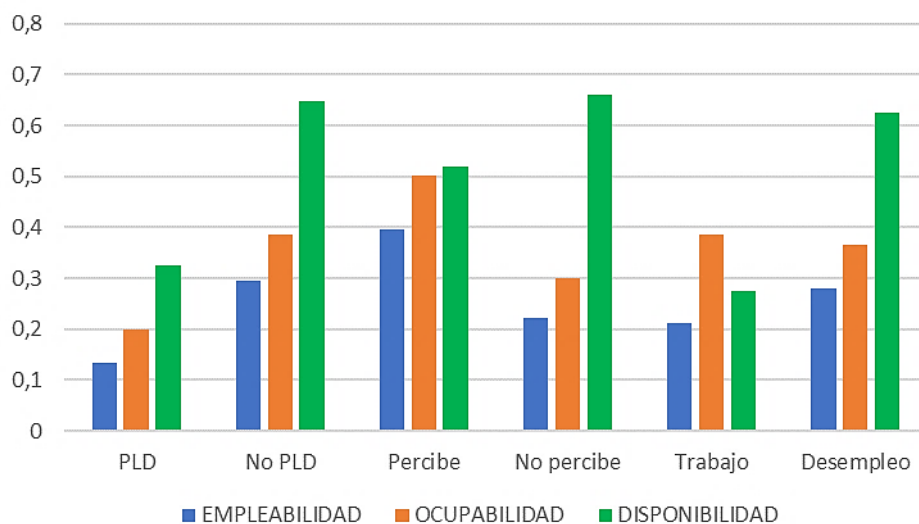
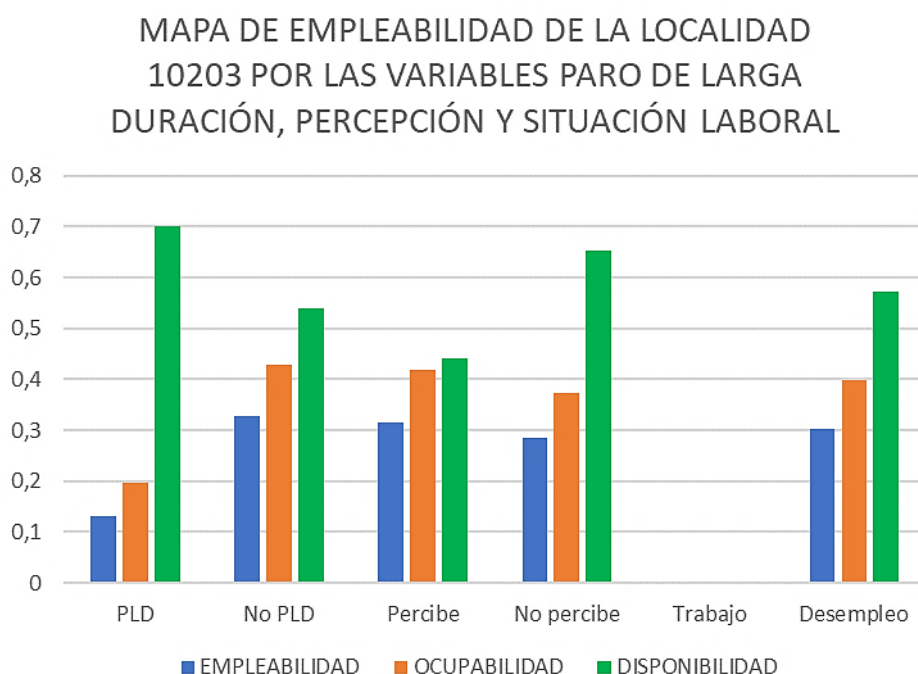


Gráfico 306: Mapa de empleabilidad de la localidad de Olivenza por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los colectivos más empleables son los de las personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas perceptoras de prestaciones, de la disponibilidad en las no perceptoras.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el colectivo de personas paradas de larga duración, de la disponibilidad en las ocupadas.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos, excepto el de ocupados. La mayor se encuentra en el de no perceptoras, la menor en el de perceptoras.
- Observamos problemas importantes de ocupabilidad en el colectivo de parados de larga duración; el resto también tiene carencias en este elemento, aunque no al mismo nivel.
- Los problemas de disponibilidad son muy importantes en ocupados y parados de larga duración. Los perceptores también tienen un valor bajo de disponibilidad.

El mapa de empleabilidad de la localidad 10203 nos deja las siguientes observaciones (*Gráfico 307*):

- Los colectivos más empleables son los de las personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas. En este último caso, debemos advertir que solamente se recogió un cuestionario de personas ocupadas (mujer), que fue valorado con empleabilidad nula.



*Gráfico 307: Mapa de empleabilidad de la localidad de Valencia de Alcántara por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

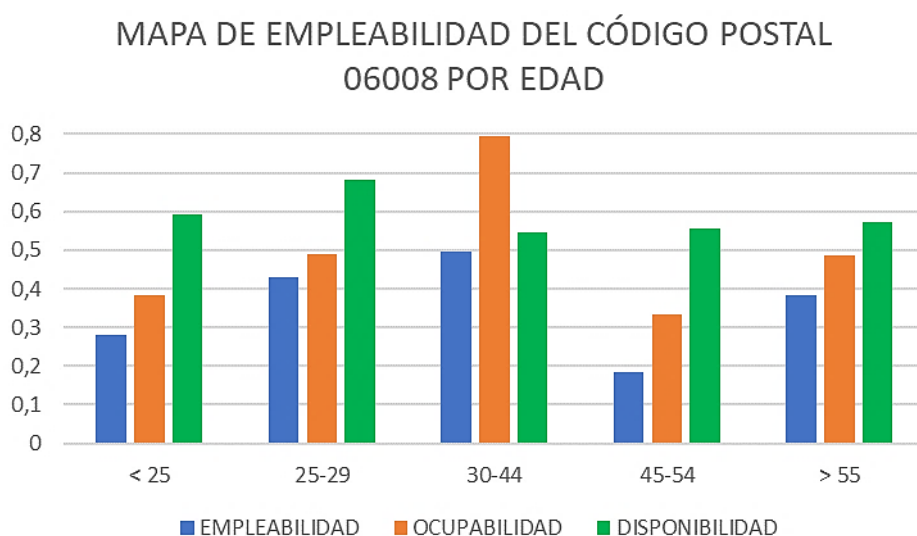
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas no paradas de larga duración, de la disponibilidad en paradas de larga duración.
- Los valores más bajos de empleabilidad y ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas paradas de larga duración, el de disponibilidad está en perceptoras (no consideramos el colectivo de personas ocupadas).
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en todos los colectivos, excepto el de ocupados. La mayor se encuentra en parados de larga duración, la menor, tras el de ocupados, en perceptores.
- Se detectan problemas de ocupabilidad en todos los colectivos, pero debemos considerar importantes los de parados de larga duración. Los problemas de disponibilidad están en los colectivos de perceptores, no parados de larga duración y desempleados, aunque en el primero la intervención resulta más urgente.
- Sería necesario obtener más datos de las personas ocupadas.

## 5.5 ÁMBITO DE CÓDIGO POSTAL

### 5.5.1 EDAD

El mapa de empleabilidad del código postal 06008 nos proporciona la siguiente información (*Gráfico 308*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el tramo de edad 30-44, de la disponibilidad en 25-29.

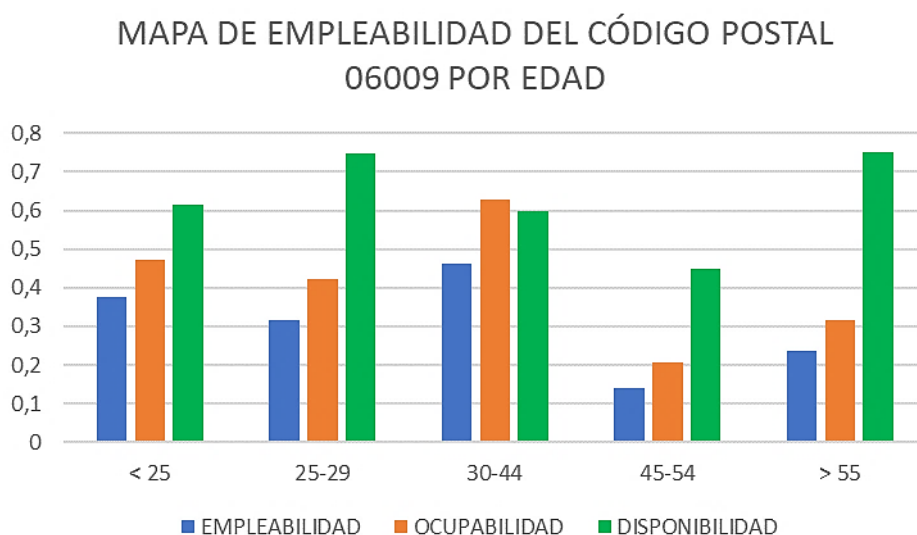


*Gráfico 308: Mapa de empleabilidad del código postal 06008 de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el tramo de 45-54, de la disponibilidad en 30-44.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta en todos los tramos, excepto el de 30 a 44 años. La mayor podemos verla en este, la menor en el de mayores de 55.
- Observamos problemas de ocupabilidad en menores de 25 años y personas de 45 a 54, sobre todo. En cuanto a la disponibilidad, solo el tramo 25-29 se acerca a un valor que podemos considerar razonable para demandantes de empleo.
- Por tanto, habría que analizar estos problemas en el servicio de orientación profesional, como venimos repitiendo en el presente trabajo. En lo que se refiere a la ocupabilidad, el estudio requiere identificar los valores de cada uno de los 3 factores que la componen.

El mapa de empleabilidad del código postal 06009 nos indica (*Gráfico 309*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el tramo de edad 30-44, el de disponibilidad en mayores de 55 años.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos podemos verlos en el tramo 45-54.

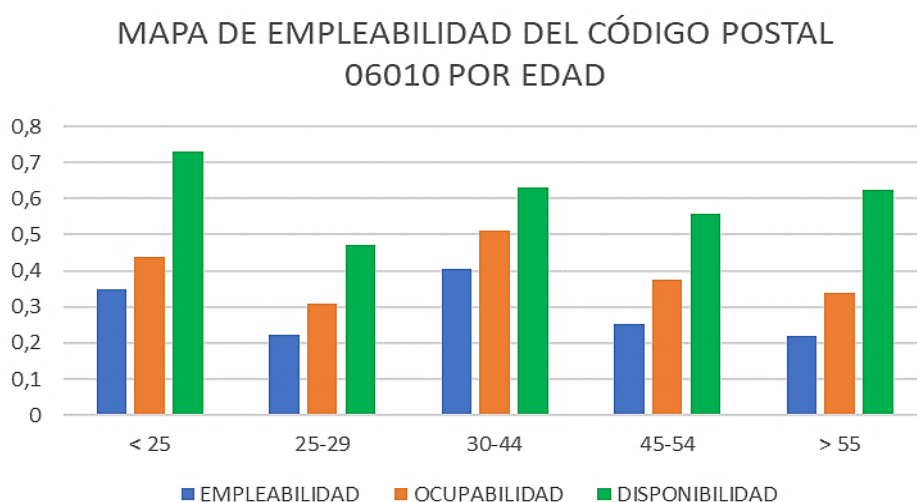


*Gráfico 309: Mapa de empleabilidad del código postal 06009 de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta en todos los tramos, excepto el de 30-44. La mayor corresponde a mayores de 55 años y la menor a las de 30 a 44.
- A partir de 45 años se observan problemas importantes de ocupabilidad y, tras estas personas, las de 25 a 29 también presentan un valor demasiado bajo.
- Los problemas importantes de disponibilidad se detectan en el tramo 45-54; el de 30 a 44 años también debería ser analizado en profundidad.

El mapa de empleabilidad del código postal 06010 nos aporta los siguientes resultados de la valoración (*Gráfico 310*):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el tramo de edad 30-44, el de disponibilidad en menores de 25 años.
- El valor más bajo de la empleabilidad podemos verlo en mayores de 55 años, los de la ocupabilidad y la disponibilidad en 25-29.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en todos los tramos; la mayor se observa en menores de 25 años, la menor en el tramo 30-44.
- Detectamos problemas de ocupabilidad importantes en el tramo 25-29 y a partir de 45 años.



*Gráfico 310: Mapa de empleabilidad del código postal 06010 de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Los problemas de disponibilidad están en 25-29 y 45-54.
- Por tanto, el colectivo de personas de 25 a 29 años debería ser objeto de un análisis en profundidad para este código postal.

## 5.5.2 NIVEL DE ESTUDIOS

El mapa de empleabilidad del código 06008, donde no se recogieron cuestionarios en el nivel de estudios de licenciatura, nos indica (*Gráfico 311*):

- La empleabilidad va aumentando hasta FPII/Grado Superior, baja en diplomatura y grado universitario para volver a subir en máster, que es el que presenta el mayor valor.
- La ocupabilidad sigue el mismo patrón que la empleabilidad, pero su valor más alto se encuentra en FPII/Grado Superior.
- La disponibilidad va aumentando hasta EGB/ESO, donde alcanza el segundo valor más alto; el primero está en máster, llegando a la calificación de alta (0,95).
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda hasta estudios obligatorios, el resto presenta valores más altos de ocupabilidad.

La mayor distancia corresponde al nivel de FPII/Grado Superior, la menor a máster.

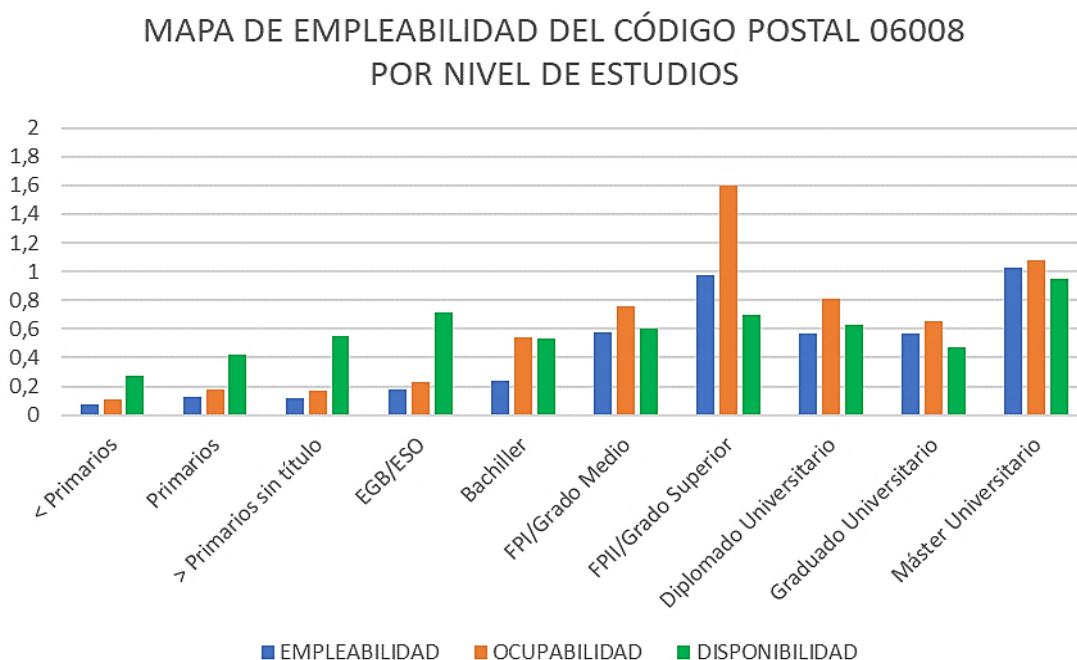


Gráfico 311: Mapa de empleabilidad del código postal 06008 de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los niveles hasta estudios obligatorios presentan problemas importantes de ocupabilidad. En cuanto a la disponibilidad, solo encontramos valores cercanos a la media de la valoración en EGB/ESO, FPII/Grado Superior, diplomatura y máster. Así, debemos considerar que el resto tiene problemas en este elemento de la empleabilidad, que pueden considerarse importantes en inferiores a primarios, primarios y grado universitario.

El mapa de empleabilidad del código 06009 no incluye datos de los niveles de estudios inferiores a primarios, licenciatura y máster, ya que no se recogieron cuestionarios con dichos estudios; así considerado, este mapa nos dice (Gráfico 312):

- La empleabilidad se acerca al valor de la media general a partir de FPI/Grado Medio y la supera ampliamente en diplomatura (el valor más alto) y grado universitario; además de estos, también supera el 1,00 en empleabilidad el nivel FPII/Grado Superior.
- La ocupabilidad tiene los valores más altos en estos 3 mismos niveles y con idéntico orden. La disponibilidad más alta corresponde al nivel de estudios superiores a primarios sin titulación.
- Los valores más bajos en los 3 conceptos están en estudios inferiores a primarios.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la segunda en estudios hasta obligatorios y bachiller, en el resto la ocupabilidad obtiene

mayor puntuación. La mayor distancia se encuentra en diplomatura, la menor en FPI/Grado Medio.

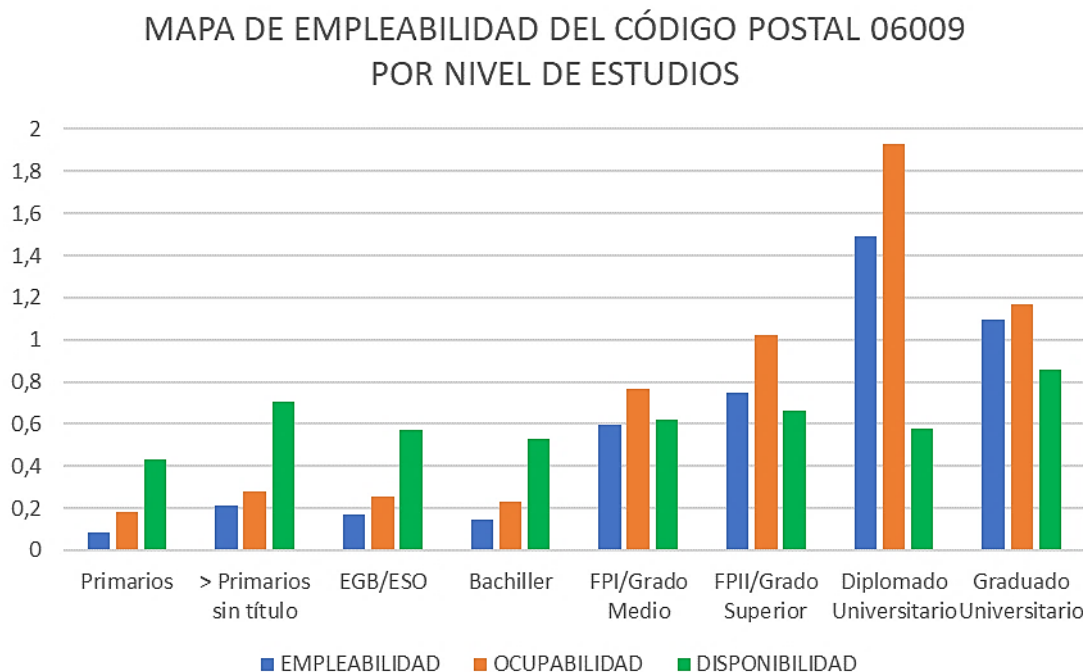


Gráfico 312: Mapa de empleabilidad del código postal 06009 de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Hay problemas importantes de ocupabilidad en los niveles hasta bachiller, y de disponibilidad en estudios primarios, EGB/ESO, bachiller y diplomatura.

El mapa de empleabilidad del código 06010 solo aporta resultados para licenciatura correspondientes a un cuestionario de mujer que fue valorado como empleabilidad nula; así entendido, la información que nos aporta es la siguiente (Gráfico 313):

- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el nivel de grado universitario, el de disponibilidad en máster.
- Los valores más bajos de los 3 conceptos se observan en licenciatura, pero, dado el escaso número de cuestionarios, nos fijamos en los siguientes más bajos: en la empleabilidad y la ocupabilidad los vemos en el nivel de estudios inferiores a primarios; en la disponibilidad está en diplomatura.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a la primera en los niveles de FPI/Grado Medio, diplomatura y grado universitario; la distancia mayor se encuentra en estudios inferiores a primarios, la menor en licenciatura, que no existe, y la siguiente menor está en máster.
- Se observan problemas importantes de ocupabilidad para los niveles hasta bachiller, FPII/Grado Superior, diplomatura y licenciatura. Los problemas de disponibilidad estarían en los niveles de estudios primarios, bachiller, diplomatura y licenciatura.



## MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CÓDIGO POSTAL 06010 POR NIVEL DE ESTUDIOS

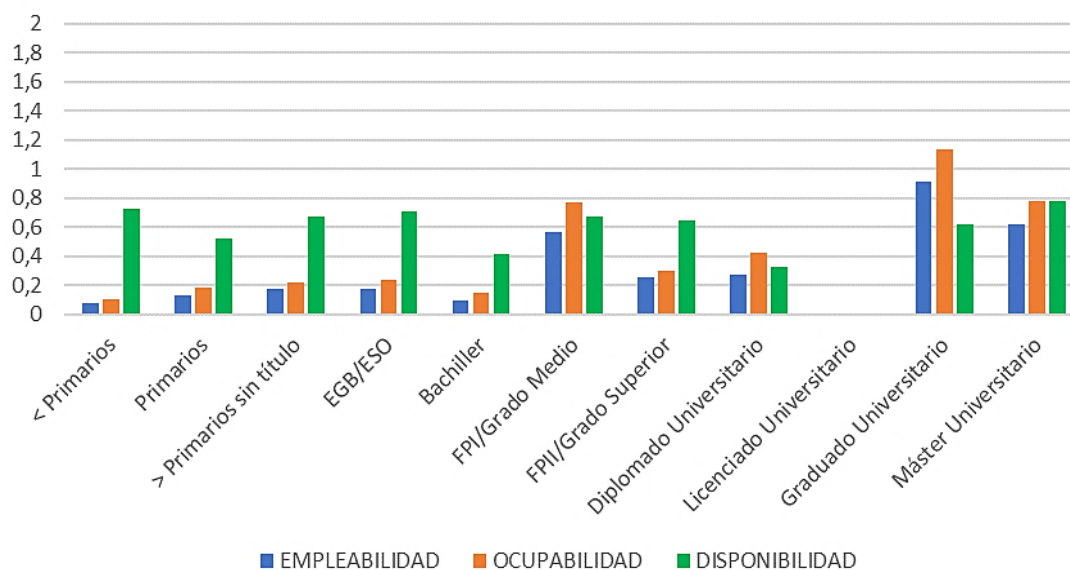


Gráfico 313: Mapa de empleabilidad del código postal 06010 de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

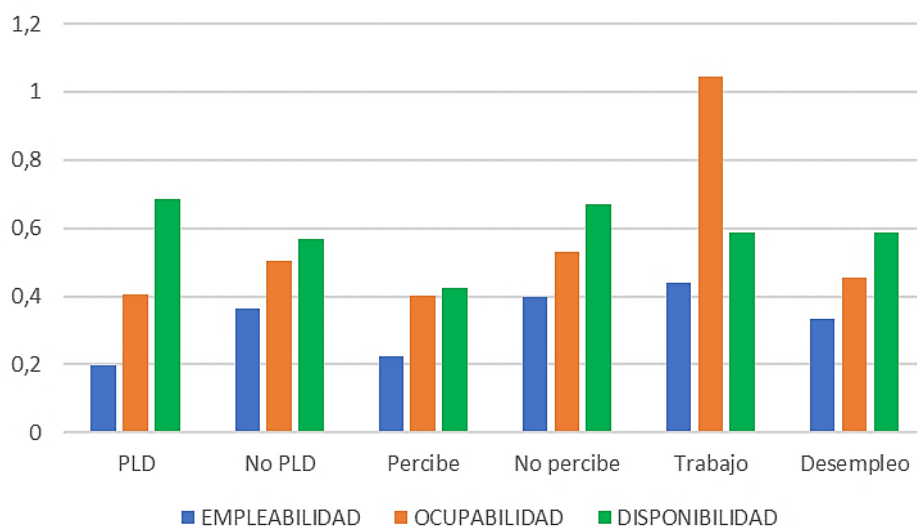
- Por tanto, hasta licenciatura deberían analizarse en profundidad todos los niveles de estudios.

### 5.5.3 PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES Y SITUACIÓN LABORAL

El mapa de empleabilidad del código 06008 aporta (*Gráfico 314*):

- Los colectivos más empleables son los de las personas no paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas.
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas ocupadas, de disponibilidad en paradas de larga duración.
- El valor más bajo de la empleabilidad está en el colectivo de parados de larga duración, de ocupabilidad y disponibilidad en el de perceptoras.
- Las distancias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos, excepto el de ocupados, que es el que presenta la distancia mayor, mientras la menor se encuentra en el de perceptores.
- Los problemas de ocupabilidad estarían en los colectivos de personas paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas. Los de disponibilidad podemos verlos en los de personas no paradas de larga duración, perceptoras, que tiene los más importantes, y ocupadas.

## MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CÓDIGO POSTAL 06008 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL



*Gráfico 314: Mapa de empleabilidad del código postal 06008 de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.*

- Probablemente, sería necesario incidir en el estudio de cada colectivo, que, como ya se ha dicho, debería ser realizado por el servicio de orientación profesional.

El mapa de empleabilidad del código 06009 nos dice (*Gráfico 315*):

- Los colectivos más empleables son los de las personas no paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas.
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas perceptoras, de la disponibilidad en paradas de larga duración.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el colectivo de personas ocupadas, de la disponibilidad en no paradas de larga duración.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos, excepto el de personas perceptoras. La mayor distancia se encuentra en ocupadas y la menor en no paradas de larga duración.
- Los problemas de ocupabilidad se aprecian en los colectivos de personas ocupadas, donde se pueden considerar importantes, y no perceptoras.
- Los problemas de disponibilidad más importantes están en quienes perciben, sobre todo, no están en paro de larga duración y se encuentran desempleados.

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CÓDIGO POSTAL 06009 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

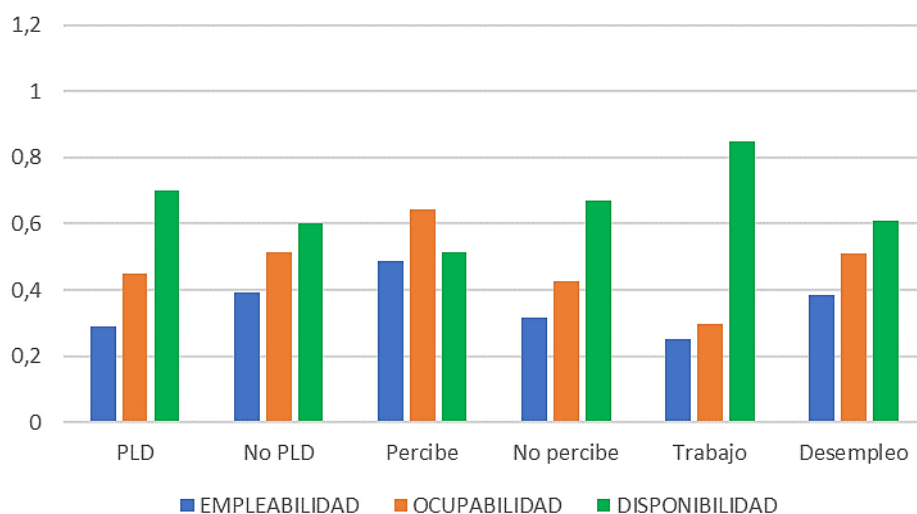


Gráfico 315: Mapa de empleabilidad del código postal 06009 de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

El mapa de empleabilidad del código postal 06010 nos informa de lo siguiente (Gráfico 316):

### MAPA DE EMPLEABILIDAD DEL CÓDIGO POSTAL 06010 POR LAS VARIABLES PARO DE LARGA DURACIÓN, PERCEPCIÓN Y SITUACIÓN LABORAL

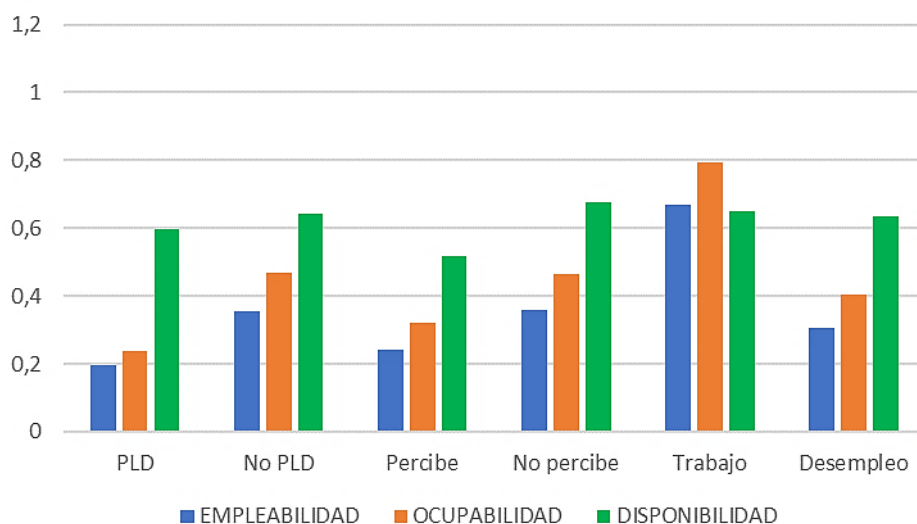


Gráfico 316: Mapa de empleabilidad del código postal 06010 de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.

- Los colectivos más empleables son los de las personas no paradas de larga duración, no perceptoras y ocupadas.
- Los valores más altos de la empleabilidad y la ocupabilidad se encuentran en el colectivo de personas ocupadas, de la disponibilidad en el de no perceptoras.
- Los valores más bajos de la empleabilidad y la ocupabilidad están en el colectivo de personas paradas de larga duración, de la disponibilidad en el de perceptoras.
- Las diferencias entre ocupabilidad y disponibilidad son favorables a esta última en todos los colectivos, excepto el de personas ocupadas. La mayor distancia se encuentra en el de paradas de larga duración, la menor en el de ocupadas.
- Los problemas de ocupabilidad se identifican en personas paradas de larga duración, perceptoras y desempleadas. Los de disponibilidad en paradas de larga duración y perceptoras.

## **6 ALGUNAS PROPUESTAS PARA EL DEBATE**

Hemos visto que el análisis territorial de la empleabilidad en los SPE puede ser útil para la programación y diseño de las PAE. Estas deberían tener en cuenta a quienes buscan empleo y necesitan mejorar sus aptitudes y actitudes, a fin de facilitarles la incorporación al mercado laboral.

Los datos con los que hemos contado nos hacen ver que es necesario ajustarlos a la realidad de las personas que demandan empleo, es decir, tanto la experiencia como la formación deben corresponderse con la que ofrecen esos demandantes al mercado laboral donde pretenden intermediar.

Por tanto, creemos que podría ser interesante contar con un plan de clasificación ocupacional anual, a fin de actualizar las inscripciones en el SPE, dado que, por desconocimiento o comodidad, muchas personas no actualizan esos datos. Además, este plan podría figurar en las medidas de los PAPE.

Una vez actualizados, obtendríamos información ajustada a la situación de los demandantes de empleo, a los que debería recalcularse la empleabilidad mediante la implementación de una aplicación informática. O sea, el proceso que nosotros hemos llevado a cabo manualmente podría hacerse automáticamente y desde la inscripción inicial.

Hemos detectado, como otros muchos trabajos, carencias en materia de formación, sobre todo, la falta de estudios obligatorios. Por ello, podríamos considerar, a partir de los 16 años, a la formación reglada como una medida de PAE más, tanto a nivel de programación y diseño como presupuestariamente, procurando que se dirigiera a cubrir necesidades del mercado laboral y conectándola realmente con la formación para el empleo. Si los problemas de inserción laboral que se derivan de la falta de educación obligatoria pretenden atajarse exclusivamente con ayudas económicas, sobre todo las personas más jóvenes no encontrarán incentivos para terminar sus estudios.

La formación para el empleo no puede tener un procedimiento de programación, diseño e implementación tan largo, debe ser algo mucho más ágil, que permita adoptar las medidas que se necesiten, no más, en un plazo razonable, como mucho, trimestral. Para esto, es necesario adaptar la normativa.

Las prestaciones por desempleo han demostrado ser, en gran medida, una herramienta que desincentiva la búsqueda de empleo y que, desde la perspectiva del acceso al mercado laboral, sustituye a otras formas de subsistir<sup>429</sup>.

---

<sup>429</sup> No buscar realmente empleo o compaginar la percepción con el trabajo irregular.

El SEPE debería llevar a cabo sus medidas de control de perceptores, pero, en todo caso, quizá fuera más efectivo que la protección por desempleo no contara con una parte asistencial, sino que fuera exclusivamente contributiva, dejando aquella para medidas de asistencia social. Así diseñada, esta protección se podría desvincular de la inscripción en los SPE como demandante de empleo, si no durante todo el período de percepción, sí en el primero o dos primeros meses.

En cuanto a las PAE, podría diseñarse algún programa específico para las personas ocupadas, quizá teniendo en cuenta la jornada laboral que tienen contratada. Como hemos indicado en nuestro trabajo, la prestación de servicios a tiempo parcial ha aumentado y se espera que crezca aún más, dados los elevados costes laborales, lo que ha provocado la existencia de un colectivo cada vez mayor de trabajadores que no están desempleados, pero su situación es casi como la de estos<sup>430</sup>.

Unas medidas diseñadas específicamente para quienes realmente buscan otro empleo o pretenden complementar el que tienen adquiriría un efecto preventivo, evitando que muchas de estas personas pasaran a la situación de desempleo. Quizá serían más eficaces los programas de contrataciones acogidas a PAE para este colectivo que para el de personas desempleadas, desde el punto de vista de la empleabilidad.

---

<sup>430</sup> Desde la reforma laboral de 2022, los fijos discontinuos.

## 7 ABREVIATURAS UTILIZADAS

AMSPE	Asociación Mundial de Servicios Públicos de Empleo
AIReF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal
BOE	Boletín Oficial del Estado
BUP	Bachillerato Unificado Polivalente
CA	Comunidad Autónoma
CCAA	Comunidades Autónomas
CCE	Comisión de las Comunidades Europeas
CCSSNE	Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo
CE	Constitución Española
CEDEFOP	Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
CES	Consejo Económico y Social
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
CNO	Clasificación Nacional de Ocupaciones
DDI	Documento de Indicadores del PAPE 2019
DHFETE	<i>Department of Higher and Further Education, Training and Employment</i> (Departamento de Educación Superior y Avanzada, Formación y Empleo)
DNI	Documento Nacional de Identidad
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ECSD E	Encuesta sobre las Condiciones Sociales de los Desempleados en España
EEAAE	Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo
EEAE	Estrategia Española de Activación para el Empleo
EEE	Estrategia Española de Empleo
EEuE	Estrategia Europea de Empleo
EEUU	Estados Unidos
EGB	Enseñanza General Básica
EPA	Encuesta de Población Activa
ERE	Expediente/s de Regulación de Empleo
ERTE	Expediente/s de Regulación Temporal de Empleo
ESCO	Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones
ESECT	<i>The Enhancing Employability Coordination Team</i> (Equipo de Coordinación de Mejora de la Empleabilidad del Estudiante)
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
ETT	Empresa(s) de Trabajo Temporal
EURES	<i>EUropean Employment Services</i> (Servicios Europeos de Empleo)
EUROFOUND	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo
FPI	Formación Profesional de Primer Grado
FPII	Formación Profesional de Segundo Grado
FSE	Fondo Social Europeo
FUNDIPE	Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos
GJ	Garantía Juvenil
HCD	<i>Human Capital Development</i> (Desarrollo del Capital Humano)
IA	Inteligencia Artificial
IMV	Ingreso Mínimo Vital

INE	Instituto Nacional de Estadística
INEM	Instituto Nacional de Empleo
IPE	Itinerario Individual y Personalizado de Empleo
LE	Ley de Empleo
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
MCVL	Muestra Continua de Vida Laboral
MIT	<i>Massachusetts Institute of Technology</i> (Instituto Tecnológico de Massachusetts)
MOOC	<i>Massive Online Open Courses</i> (Curso En línea Masivo y Abierto –CEMA–)
MPE	Método(s) de Perfilado Estadístico
NACE	<i>National Associations of Colleges and Employers</i> (Asociaciones Nacionales de Colegios y Empleadores)
NAIRU	<i>Non–Accelerating Inflation Rate of Unemployment</i> (Tasa de desempleo no aceleradora de la inflación)
NIE	Número de Identificación de Extranjero
O*NET	Red de Información sobre Ocupaciones
OCDE/OECD	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PAE	Política(s) Activa(s) de Empleo
PAPE	Plan(es) Anual(es) de Política de Empleo
PE	Política de Empleo
PIB	Producto Interior Bruto
PLD	Parado(s) de Larga Duración
PMLD	Parado(s) de Muy Larga Duración
PNE	Plan(es) Nacional(es) de Empleo
PREPARA	Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo
PsyCap	Capital Psicológico Positivo
RAE	Real Academia Española
RAI	Renta Activa de Inserción
RD	Real Decreto
REASS	Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social
RESPE	Red Europea de Servicios Públicos de Empleo
RESSTCPA	Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos
RGI	Renta de Garantía de Ingresos
SEASS	Sistema Especial Agrario de la Seguridad Social
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SEXPE	Servicio Extremeño Público de Empleo
SNE	Sistema Nacional de Empleo
SNGJ	Sistema Nacional de Garantía Juvenil
SOC	<i>Standard Occupations Classification</i> (Clasificación Estándar de Ocupaciones)
SPE	Servicio(s) Público(s) de Empleo
SS	Seguridad Social
TC	Tribunal Constitucional
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TIC(S)	Tecnología(s) de Información y Comunicación



TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UAFSE	Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo
UE	Unión Europea



## 8 ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Perfilado Estadístico (Rebollo Y. F., 2017) (elaboración propia). .....	36
Figura 2: Employability-Link Model (Thijssen, 1998). .....	80
Figura 3: Esquema del sistema propuesto para calcular el valor de la ocupabilidad, dentro de la valoración de empleabilidad (Román & Centella, 2016). .....	284
<i>Figura 4: Formulación para calcular la situación del mercado laboral, dentro de la valoración de la ocupabilidad (Román &amp; Centella, 2016).</i> .....	285
Figura 5: Acceso de usuarios al SPE (elaboración propia).....	868
Figura 6: Adaptación del funcionamiento del SPE al Modelo de vínculo de empleabilidad de Thijssen (1998) (elaboración propia). .....	869
Figura 7: Esquemas de los marcos teóricos analizados en Gamboa (2013, págs. 30, 37). .....	870



## 9 ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Número de cuestionarios recogidos por tramos de edad (elaboración propia). ....	302
Gráfico 2: Número de cuestionarios recogidos por nivel de estudios (elaboración propia). ...	303
Gráfico 3: Número de cuestionarios recogidos por Centro de Empleo (elaboración propia). .	305
Gráfico 4: Número de cuestionarios para cada tramo de puntuación de la ocupabilidad, valorada por sexo y de forma general –ocupabilidad total– (elaboración propia) .....	307
Gráfico 5: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).....	310
Gráfico 6: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según el nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).....	312
Gráfico 7: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia). ..	313
Gráfico 8: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia).....	315
Gráfico 9: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de centros de empleo de Badajoz, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	317
Gráfico 10: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).....	319
Gráfico 11: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres de las provincias de Badajoz y Cáceres, en porcentaje de cuestionarios (elaboración propia). .....	320
Gráfico 12: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de mujeres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).....	321
Gráfico 13: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	322
Gráfico 14: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	323
Gráfico 15: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	324
Gráfico 16: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	325
Gráfico 17: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	326

Gráfico 18: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	327
Gráfico 19: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia)....	329
Gráfico 20: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia)....	332
Gráfico 21: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según el nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).....	334
Gráfico 22: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia). .....	335
Gráfico 23: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia). .....	337
Gráfico 24: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media mediana de centros de empleo de Badajoz, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	339
Gráfico 25: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de centros de empleo de Cáceres, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	341
Gráfico 26: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres de las provincias de Badajoz y Cáceres, en porcentaje de cuestionarios (elaboración propia). .....	342
Gráfico 27: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de hombres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).....	343
Gráfico 28: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	344
Gráfico 29: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia). .....	345
Gráfico 30: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	346
Gráfico 31: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	347
Gráfico 32: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia). .....	348
Gráfico 33: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	348

Gráfico 34: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por códigos postales de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	350
Gráfico 35: Valoración de la ocupabilidad por sexo en cada provincia, indicando el porcentaje de cuestionarios para cada tramo de puntuación (elaboración propia). ....	355
Gráfico 36: Valoración de la ocupabilidad por sexo: media por provincias para cada sexo, comparada con las medias generales por sexo y la global (elaboración propia). ....	356
Gráfico 37: Valoración de la ocupabilidad por sexo de la localidad de Badajoz, en porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	357
Gráfico 38: Valoración de la ocupabilidad por sexo en la localidad de Badajoz: media de cada código postal con más de 10 cuestionarios aportados, comparada con la media de la localidad (elaboración propia).....	359
Gráfico 39: Valoraciones de la ocupabilidad por sexo: medias de cada código postal por sexo (elaboración propia).....	359
Gráfico 40: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia). ...	363
Gráfico 41: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).....	364
Gráfico 42: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).....	366
Gráfico 43: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles académicos, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia). .....	368
Gráfico 44: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles de estudios por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).....	369
Gráfico 45: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia). ....	371
Gráfico 46: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia).....	372
Gráfico 47: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).....	373
Gráfico 48: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia). ....	374
Gráfico 49: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Badajoz (elaboración propia). ....	376
Gráfico 50: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).....	377

Gráfico 51: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia). .....	378
Gráfico 52: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Cáceres (elaboración propia). .....	379
Gráfico 53: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	380
Gráfico 54: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: comparativa entre las medias para Badajoz y Cáceres de la valoración en mujeres y hombres, y la provincial y general para cada sexo (elaboración propia). .....	381
Gráfico 55: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	383
Gráfico 56: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	383
Gráfico 57: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia). .....	384
Gráfico 58: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	386
Gráfico 59: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	386
Gráfico 60: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia). .....	387
Gráfico 61: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por códigos postales de la localidad de Badajoz, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	389
Gráfico 62: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la de la localidad (elaboración propia). .....	391
Gráfico 63: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana por sexo de la localidad (elaboración propia). .....	392
Gráfico 64: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en cada provincia, indicando el porcentaje de cuestionarios para cada tramo de puntuación (elaboración propia). .....	397
Gráfico 65: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media por provincias para cada sexo, comparada con la media general por sexo y la global (elaboración propia). .....	397
Gráfico 66: Valoración de la ocupabilidad de la demanda de la localidad de Badajoz, en porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	398



Gráfico 67: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media de cada código postal con más de 10 cuestionarios aportados, comparada con la media de la localidad (elaboración propia). .....	400
Gráfico 68: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: media de cada código postal por sexo (elaboración propia).....	401
Gráfico 69: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por edad, comparada con la media y mediana global de cada factor (elaboración propia).....	410
Gráfico 70: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por edad según sexo (elaboración propia). .....	411
Gráfico 71: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios, comparada con la media y mediana global de cada factor (elaboración propia).....	417
Gráfico 72: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por nivel de estudios según sexo (elaboración propia). .....	419
Gráfico 73: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana global de cada factor (elaboración propia).....	426
Gráfico 74: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo (elaboración propia).....	427
Gráfico 75: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por centro de empleo de Badajoz, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia).....	437
Gráfico 76: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por centro de empleo de Badajoz según sexo (elaboración propia). .....	438
Gráfico 77: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por centro de empleo de Cáceres, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia).....	445
Gráfico 78: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por centro de empleo de Cáceres según sexo (elaboración propia). .....	447
Gráfico 79: Factores de la ocupabilidad de la demanda: comparación entre Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	449
Gráfico 80: Factores de la ocupabilidad de la demanda: comparación entre la media de las valoraciones de Badajoz y Cáceres, por factor y provincia según sexo (elaboración propia). .	450
Gráfico 81: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por localidades de Badajoz, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia). .....	454
Gráfico 82: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por localidades de Badajoz según sexo (elaboración propia). .....	456
Gráfico 83: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por localidades de Cáceres, comparada con la media y mediana provincial del factor (elaboración propia). .....	459
Gráfico 84: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media de las valoraciones por localidades de Cáceres según sexo (elaboración propia). .....	460

Gráfico 85: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios, comparada con la media y la mediana de la localidad para cada factor (elaboración propia).	468
Gráfico 86: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana de las valoraciones por los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios, según sexo (elaboración propia).	470
Gráfico 87: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).	478
Gráfico 88: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana por sexo, en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).	479
Gráfico 89: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por tramos de edad, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).	481
Gráfico 90: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	482
Gráfico 91: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana por tramos de edad, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).	484
Gráfico 92: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad geográfica por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	486
Gráfico 93: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de jornada por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	487
Gráfico 94: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de horario por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	488
Gráfico 95: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de salario por edad y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	489
Gráfico 96: Valoración de la disponibilidad de la demanda por nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tipo de disponibilidad (elaboración propia).	490
Gráfico 97: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).	492
Gráfico 98: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	493
Gráfico 99: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana por nivel de estudios, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).	496
Gráfico 100: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad geográfica por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	498
Gráfico 101: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de jornada por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).	499

Gráfico 102: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de horario por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).....	500
Gráfico 103: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de salario por nivel de estudios y sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia).....	502
Gráfico 104: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).....	504
Gráfico 105: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana total para cada sexo (elaboración propia).....	505
Gráfico 106: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparada con la media y mediana total (elaboración propia).....	507
Gráfico 107: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: comparación de la media de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral (elaboración propia).....	509
Gráfico 108: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad geográfica para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia). ...	511
Gráfico 109: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de jornada para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia). ...	512
Gráfico 110: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de horario para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia). ...	513
Gráfico 111: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media y mediana de la disponibilidad de salario para las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral por sexo, comparada con la media y mediana total por sexo (elaboración propia). ...	514
Gráfico 112: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia). .	516
Gráfico 113: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana según sexo, en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).....	518
Gráfico 114: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia). .	521
Gráfico 115: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana según sexo, en porcentaje sobre los respectivos valores totales (elaboración propia).....	522
Gráfico 116: Valoración de la disponibilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tipo de disponibilidad total (elaboración propia). .....	523
Gráfico 117: Valoración de la disponibilidad de la demanda: comparativa de la media provincial de Badajoz y Cáceres según sexo (elaboración propia). .....	524

Gráfico 118: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tipo de disponibilidad (elaboración propia).....	526
Gráfico 119: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: comparativa de la media provincial de Badajoz y Cáceres del porcentaje de cuestionarios por tipo de disponibilidad según sexo (elaboración propia). .....	528
Gráfico 120: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).....	531
Gráfico 121: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	532
Gráfico 122: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: comparativa de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación (elaboración propia).....	533
Gráfico 123: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	536
Gráfico 124: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	538
Gráfico 125: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	539
Gráfico 126: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	540
Gráfico 127: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Badajoz: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	541
Gráfico 128: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).....	543
Gráfico 129: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	544
Gráfico 130: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: comparativa de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación (elaboración propia). .....	545
Gráfico 131: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	547
Gráfico 132: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	550

Gráfico 133: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	551
Gráfico 134: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	552
Gráfico 135: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Cáceres: media y mediana por centro de empleo según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	553
Gráfico 136: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	556
Gráfico 137: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	557
Gráfico 138: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	559
Gráfico 139: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	563
Gráfico 140: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	564
Gráfico 141: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	565
Gráfico 142: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Badajoz: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	566
Gráfico 143: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	569
Gráfico 144: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	570
Gráfico 145: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	572

Gráfico 146: Valoración de la disponibilidad geográfica en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	574
Gráfico 147: Valoración de la disponibilidad de jornada en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	575
Gráfico 148: Valoración de la disponibilidad de horario en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	576
Gráfico 149: Valoración de la disponibilidad de salario en la provincia de Cáceres: media y mediana por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la provincia según sexo (elaboración propia). .....	577
Gráfico 150: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por sexo comparada con la global para la localidad (elaboración propia). ....	578
Gráfico 151: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por sexo comparada con la global de cada clase para la localidad (elaboración propia). .....	579
Gráfico 152: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la localidad (elaboración propia). ....	581
Gráfico 153: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia). ....	582
Gráfico 154: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la localidad (elaboración propia). ....	585
Gráfico 155: Valoración de la disponibilidad geográfica en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia). ....	588
Gráfico 156: Valoración de la disponibilidad de jornada en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia). ....	589
Gráfico 157: Valoración de la disponibilidad de horario en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia). ....	590
Gráfico 158: Valoración de la disponibilidad de salario en la localidad de Badajoz: media y mediana por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según	

sexo, comparada con la media y mediana general de la localidad según sexo (elaboración propia).....	591
Gráfico 159: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total (elaboración propia).....	593
Gráfico 160: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia).....	594
Gráfico 161: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia).....	596
Gráfico 162: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia). .....	598
Gráfico 163: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia).....	599
Gráfico 164: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia). .....	600
Gráfico 165: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia).....	602
Gráfico 166: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia). .....	603
Gráfico 167: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia).....	605
Gráfico 168: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia). .....	606
Gráfico 169: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad por tipo de disponibilidad total (elaboración propia). .....	608
Gráfico 170: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia).....	610
<i>Gráfico 171: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia). .....</i>	<i>611</i>
Gráfico 172: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad total y sexo (elaboración propia).....	612
Gráfico 173: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad por tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia)...	613

Gráfico 174: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia). .....	615
Gráfico 175: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia). .....	616
Gráfico 176: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia). .....	618
Gráfico 177: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia). ....	619
Gráfico 178: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia). ....	620
Gráfico 179: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad geográfica y sexo (elaboración propia). ....	621
Gráfico 180: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia). ....	622
Gráfico 181: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia). ....	623
Gráfico 182: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad de jornada y sexo (elaboración propia). ....	624
Gráfico 183: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia). ....	626
Gráfico 184: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia). ....	626
Gráfico 185: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad de horario y sexo (elaboración propia). ....	627
Gráfico 186: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad situación del mercado laboral, por tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia). ....	629
Gráfico 187: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad experiencia profesional, por tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia). ....	630
Gráfico 188: Relación entre la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración del factor de ocupabilidad formación, por tipo de disponibilidad de salario y sexo (elaboración propia). ....	631



Gráfico 189: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia)....	658
Gráfico 190: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres según nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).....	660
Gráfico 191: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia). .....	660
Gráfico 192: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para mujeres (elaboración propia). .....	662
Gráfico 193: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz, comparadas con la media y mediana provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).....	664
Gráfico 194: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres, comparadas con la media y mediana provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia).....	666
Gráfico 195: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	667
Gráfico 196: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de mujeres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).....	668
Gráfico 197: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	669
Gráfico 198: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	670
Gráfico 199: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	671
Gráfico 200: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	672
Gráfico 201: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	673
Gráfico 202: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de mujeres y la general (elaboración propia). .....	674
Gráfico 203: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	675

Gráfico 204: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la de mujeres de la localidad y la general de esta (elaboración propia).....	677
Gráfico 205: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).....	681
Gráfico 206: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres según nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia).....	683
Gráfico 207: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los niveles de estudios, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).....	683
Gráfico 208: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general para hombres (elaboración propia).....	685
Gráfico 209: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz, comparadas con la media y mediana provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	688
Gráfico 210: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres, comparadas con la media y mediana provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	690
Gráfico 211: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	690
Gráfico 212: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media por provincia, comparada con la media general provincial, la global de hombres y la general de la valoración por sexo (elaboración propia).....	691
Gráfico 213: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).....	693
Gráfico 214: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	694
Gráfico 215: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	694
Gráfico 216: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia).....	696
Gráfico 217: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia).....	697

Gráfico 218: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios en total a la investigación, comparada con la provincial, la de hombres y la general (elaboración propia). .....	697
Gráfico 219: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, en valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	699
Gráfico 220: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la de hombres de la localidad y la general de esta (elaboración propia). .....	700
Gráfico 221: Valoración de la empleabilidad por sexo: comparativa de las medias obtenidas en total, por provincia y para la localidad de Badajoz, distinguiendo entre los valores para mujeres, hombres y los globales (elaboración propia). .....	703
Gráfico 222: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia). ...	708
Gráfico 223: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los tramos de edad por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia). .....	708
Gráfico 224: Valoración de la empleabilidad de la demanda por nivel de estudios principal, indicando el porcentaje de cuestionarios de cada nivel para cada tramo de puntuación (elaboración propia). .....	712
Gráfico 225: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles académicos, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia). .....	713
Gráfico 226: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los niveles de estudios por sexo, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia). .....	714
Gráfico 227: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general de la valoración (elaboración propia). .....	717
Gráfico 228: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, comparadas con la media y mediana general por sexo de la valoración (elaboración propia). .....	718
Gráfico 229: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	720
Gráfico 230: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Badajoz, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia). .....	721
Gráfico 231: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Badajoz (elaboración propia). ..	722
Gráfico 232: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia). .....	724

Gráfico 233: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de los centros de empleo de la provincia de Cáceres, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).....	725
Gráfico 234: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparación de las distintas medias y medianas utilizadas en la investigación, de la provincia de Cáceres (elaboración propia)....	726
Gráfico 235: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparativa entre Badajoz y Cáceres del porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	727
Gráfico 236: Valoración de la empleabilidad de la demanda: comparativa entre las medias para Badajoz y Cáceres de la valoración en mujeres y hombres, y la provincial y general para cada sexo (elaboración propia). .....	728
Gráfico 237: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	731
Gráfico 238: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).....	731
Gráfico 239: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).....	732
Gráfico 240: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	734
Gráfico 241: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general de la provincia (elaboración propia).....	735
Gráfico 242: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de las localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana general por sexo de la provincia (elaboración propia).....	736
Gráfico 243: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por códigos postales de la localidad de Badajoz, por valoraciones agrupadas (elaboración propia). .....	738
Gráfico 244: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana de los códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la de la localidad (elaboración propia).....	740
Gráfico 245: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media y mediana por sexo de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación, comparada con la media y mediana por sexo de la localidad (elaboración propia). .....	741
Gráfico 246: Valoración de la empleabilidad de la demanda en cada provincia, indicando el porcentaje de cuestionarios para cada tramo de puntuación (elaboración propia). .....	744
Gráfico 247: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media por provincias para cada sexo, comparada con la media general por sexo y la global (elaboración propia).....	746

Gráfico 248: Valoración de la empleabilidad de la demanda de la localidad de Badajoz, en porcentaje de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	746
Gráfico 249: Valoración de la empleabilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media de cada código postal con más de 10 cuestionarios aportados, comparada con la media de la localidad (elaboración propia). .....	748
Gráfico 250: Valoración de la empleabilidad de la demanda: media de cada código postal por sexo (elaboración propia). .....	749
Gráfico 251: Mapa de empleabilidad de Extremadura: media de la valoración general para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	755
Gráfico 252: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por sexo: media de la valoración general según sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	756
Gráfico 253: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por sexo: media de la valoración general según sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	756
Gráfico 254: Mapa de empleabilidad de centros de empleo de Extremadura: media de la valoración general por cada centro de empleo que aportó más de 50 cuestionarios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	757
Gráfico 255: Mapa de empleabilidad de centros de empleo de Extremadura por sexo: media de la valoración general por cada centro de empleo que aportó más de 50 cuestionarios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	758
Gráfico 256: Mapa de empleabilidad de localidades de Extremadura: media de la valoración general por cada localidad que aportó más de 50 cuestionarios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	759
Gráfico 257: Mapa de empleabilidad de localidades de Extremadura por sexo: media de la valoración general por cada localidad que aportó más de 50 cuestionarios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	759
Gráfico 258: Mapa de empleabilidad de códigos postales de la localidad de Badajoz: media de la valoración general por cada código postal que aportó más de 50 cuestionarios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	760
Gráfico 259: Mapa de empleabilidad de códigos postales de la localidad de Badajoz por sexo: media de la valoración general por cada código postal que aportó más de 50 cuestionarios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	761
Gráfico 260: Mapa de empleabilidad de Extremadura por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	762
Gráfico 261: Mapa de empleabilidad de Extremadura por edad y sexo: media de la valoración general por tramos de edad y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	763
Gráfico 262: Mapa de empleabilidad de Extremadura por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	764
Gráfico 263: Mapa de empleabilidad de Extremadura por nivel de estudios y sexo: media de la valoración general por cada nivel de estudios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	766
Gráfico 264: Mapa de empleabilidad de Extremadura por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	767

Gráfico 265: Mapa de empleabilidad de Extremadura por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo: media de la valoración general por cada variable y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	768
Gráfico 266: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	769
Gráfico 267: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	770
Gráfico 268: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por edad y sexo: media de la valoración general por tramos de edad y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	771
Gráfico 269: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por edad y sexo: media de la valoración general por tramos de edad y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	772
Gráfico 270: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	774
Gráfico 271: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	775
Gráfico 272: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por nivel de estudios y sexo: media de la valoración general por cada nivel de estudios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	777
Gráfico 273: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por nivel de estudios y sexo: media de la valoración general por cada nivel de estudios y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	778
Gráfico 274: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	780
Gráfico 275: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	781
Gráfico 276: Mapa de empleabilidad de la provincia de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo: media de la valoración general por cada variable y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	783
Gráfico 277: Mapa de empleabilidad de la provincia de Cáceres por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo: media de la valoración general por cada variable y sexo para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	784
Gráfico 278: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana I por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	786
Gráfico 279: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana II por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	786

Gráfico 280: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Jerez de los Caballeros por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	787
Gráfico 281: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Llerena por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ..	788
Gráfico 282: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Olivenza por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ..	789
Gráfico 283: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Plasencia por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ..	789
Gráfico 284: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Valencia de Alcántara por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	790
Gráfico 285: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana I por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	791
Gráfico 286: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana II por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	792
Gráfico 287: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Jerez de los Caballeros por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	793
Gráfico 288: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Llerena por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	793
Gráfico 289: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Olivenza por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	794
Gráfico 290: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Plasencia por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	795
Gráfico 291: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Valencia de Alcántara por nivel de estudios: media de la valoración general por cada nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	796
Gráfico 292: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana I por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	797
Gráfico 293: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Badajoz Urbana II por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	798
Gráfico 294: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Jerez de los Caballeros por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad. ....	799
Gráfico 295: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Llerena por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	800

Gráfico 296: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Olivenza por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	801
Gráfico 297: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Plasencia por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	802
Gráfico 298: Mapa de empleabilidad del centro de empleo de Valencia de Alcántara por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	803
Gráfico 299: Mapa de empleabilidad de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	804
Gráfico 300: Mapa de empleabilidad de la localidad de Olivenza por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	805
Gráfico 301: Mapa de empleabilidad de la localidad de Valencia de Alcántara por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	806
Gráfico 302: Mapa de empleabilidad de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	806
Gráfico 303: Mapa de empleabilidad de la localidad de Olivenza por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	807
Gráfico 304: Mapa de empleabilidad de la localidad de Valencia de Alcántara por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	808
Gráfico 305: Mapa de empleabilidad de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	810
Gráfico 306: Mapa de empleabilidad de la localidad de Olivenza por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	810
Gráfico 307: Mapa de empleabilidad de la localidad de Valencia de Alcántara por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	811
Gráfico 308: Mapa de empleabilidad del código postal 06008 de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	812
Gráfico 309: Mapa de empleabilidad del código postal 06009 de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	813
Gráfico 310: Mapa de empleabilidad del código postal 06010 de la localidad de Badajoz por edad: media de la valoración general por tramos de edad para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	814



Gráfico 311: Mapa de empleabilidad del código postal 06008 de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	815
Gráfico 312: Mapa de empleabilidad del código postal 06009 de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	816
Gráfico 313: Mapa de empleabilidad del código postal 06010 de la localidad de Badajoz por nivel de estudios: media de la valoración general por nivel de estudios para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	817
Gráfico 314: Mapa de empleabilidad del código postal 06008 de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	818
Gráfico 315: Mapa de empleabilidad del código postal 06009 de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	819
Gráfico 316: Mapa de empleabilidad del código postal 06010 de la localidad de Badajoz por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: media de la valoración general por cada variable para empleabilidad, ocupabilidad y disponibilidad.....	819



## **10 ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Media mediana de las valoraciones efectuadas en la investigación, total y por sexo (elaboración propia).....	306
Tabla 2: Media y mediana de las valoraciones efectuadas en la investigación por provincia, total y por sexo (elaboración propia). ....	306
Tabla 3: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según la edad, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada edad y tramo de puntuación (elaboración propia). .....	308
Tabla 4: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres, agrupadas por edad y en función del límite 1, indicando el porcentaje de cuestionarios sobre los de cada tramo y sobre el total (elaboración propia).....	309
Tabla 5: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según el nivel de estudios, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada nivel y tramo de puntuación (elaboración propia). ....	311
Tabla 6: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada tramo de puntuación (elaboración propia). ....	314
Tabla 7: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia). ....	316
Tabla 8: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia). ....	317
Tabla 9: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia). ....	318
Tabla 10: Valoración de la ocupabilidad por sexo: media y mediana de los centros de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia). ....	319
Tabla 11: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia). ....	322
Tabla 12: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia). ....	323
Tabla 13: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia). ....	325
Tabla 14: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia). ....	326
Tabla 15: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: número y porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz, para cada tramo de puntuación (elaboración propia).....	328
Tabla 16: Valoración de la ocupabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia). ....	329

Tabla 17: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según la edad, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada edad y tramo de puntuación (elaboración propia). .....	331
<i>Tabla 18: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres, agrupadas por edad y en función del límite 1, indicando el porcentaje de cuestionarios sobre los de cada tramo y sobre el total (elaboración propia).</i> .....	331
Tabla 19: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según el nivel de estudios, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje sobre cada nivel y tramo de puntuación (elaboración propia). .....	333
Tabla 20: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, indicando el número de cuestionarios y el porcentaje para cada tramo de puntuación (elaboración propia). .....	335
Tabla 21: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia). .....	338
Tabla 22: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia). .....	339
Tabla 23: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia). .....	340
Tabla 24: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres (elaboración propia). .....	341
Tabla 25: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia). .....	344
Tabla 26: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia). .....	345
Tabla 27: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: número y porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia). .....	346
<i>Tabla 28: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).</i> .....	347
Tabla 29: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres por códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el número de cuestionarios y los porcentajes para cada código y puntuación (elaboración propia). .....	349
Tabla 30: Valoración de la ocupabilidad por sexo en hombres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia). .....	351
Tabla 31: Valoración de la ocupabilidad por sexo en códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el porcentaje para cada código y tramo de puntuación (elaboración propia). .....	358
Tabla 32: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	362
Tabla 33: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	365

Tabla 34: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, distinguiendo paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral (elaboración propia).....	370
Tabla 35: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).....	373
Tabla 36: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).....	376
Tabla 37: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para localidades de la provincia de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).....	382
Tabla 38: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para localidades de la provincia de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).....	385
Tabla 39: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para códigos postales de la localidad de Badajoz (elaboración propia).....	388
Tabla 40: Valoración de la ocupabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por tramos de puntuación agrupados, en códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).....	390
Tabla 41: Valoración de la ocupabilidad de la demanda en códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el porcentaje para cada código y tramo de puntuación (elaboración propia).....	400
Tabla 42: Factores de la ocupabilidad de la demanda: medias y medianas por sexo y global (elaboración propia).....	404
Tabla 43: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).....	407
Tabla 44: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).....	408
Tabla 45: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por edad: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).....	409
Tabla 46: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).....	413
Tabla 47: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).....	414
Tabla 48: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por nivel de estudios: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).....	415
Tabla 49: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).....	422
Tabla 50: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).....	423
Tabla 51: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).....	424

Tabla 52: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por factores: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral, experiencia profesional y formación (elaboración propia).....	430
Tabla 53: Factores de la ocupabilidad de la demanda: media y mediana por provincia según sexo y la global (elaboración propia).....	431
Tabla 54: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia). .....	432
Tabla 55: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia). .....	433
Tabla 56: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).....	435
Tabla 57: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia). .....	440
Tabla 58: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia). .....	441
Tabla 59: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por centro de empleo de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia).....	443
Tabla 60: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).....	451
Tabla 61: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).....	452
Tabla 62: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia). .....	453
Tabla 63: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia).....	456
Tabla 64: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia).....	457
Tabla 65: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por localidades de Cáceres: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia). .....	458
Tabla 66: Factores de la ocupabilidad de la demanda: número y porcentaje de cuestionarios valorados por tramos de puntuación en la localidad de Badajoz (elaboración propia). .....	461
<i>Tabla 67: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por códigos postales de la localidad de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en situación del mercado laboral (elaboración propia). .....</i>	<i>462</i>
Tabla 68: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por códigos postales de la localidad de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en experiencia profesional (elaboración propia). .....	463
Tabla 69: Valoración de la ocupabilidad de la demanda por códigos postales de la localidad de Badajoz: porcentaje de cuestionarios valorados en formación (elaboración propia). .....	465
Tabla 70: Valoración de la disponibilidad de la demanda por edad, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo (elaboración propia).....	480
<i>Tabla 71: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media por tramo de edad y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....</i>	<i>483</i>

Tabla 72: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda: media por tramo de edad según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	485
Tabla 73: Valoración de la disponibilidad de la demanda por nivel de estudios, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo (elaboración propia). .....	489
Tabla 74: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media por nivel de estudios y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	494
Tabla 75: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media por nivel de estudios según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	497
Tabla 76: Valoración de la disponibilidad de la demanda por las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo (elaboración propia). .....	503
Tabla 77: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	506
Tabla 78: Valoración de la disponibilidad de la demanda: media de las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones y situación laboral, según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	508
Tabla 79: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada centro de empleo (elaboración propia). .....	530
Tabla 80: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por centro de empleo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	534
Tabla 81: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por centro de empleo según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	537
Tabla 82: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada centro de empleo (elaboración propia). .....	542
Tabla 83: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por centro de empleo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	546
Tabla 84: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por centro de empleo según sexo y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	549
Tabla 85: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada localidad que ha aportado 10 o más a la investigación (elaboración propia). .....	554
Tabla 86: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	558
Tabla 87: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	561
Tabla 88: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada localidad que ha aportado 10 o más a la investigación (elaboración propia). .....	566

Tabla 89: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	571
Tabla 90: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Cáceres: media por localidad que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	573
Tabla 91: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la provincia de Badajoz, indicando el porcentaje de cuestionarios por cada tipo y para cada código postal de la localidad de Badajoz (elaboración propia). .....	579
Tabla 92: Valoración de las clases de disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	584
Tabla 93: Valoración de la disponibilidad de la demanda en la localidad de Badajoz: media por código postal que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación según sexo, y porcentaje sobre el máximo alcanzable (elaboración propia). .....	586
Tabla 94: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total (elaboración propia). .....	592
Tabla 95: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad total y el sexo (elaboración propia). .....	593
Tabla 96: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia). .....	595
Tabla 97: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad geográfica y el sexo (elaboración propia). .....	597
Tabla 98: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia). .....	598
Tabla 99: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de jornada y el sexo (elaboración propia). .....	600
Tabla 100: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia). .....	601
Tabla 101: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de horario y el sexo (elaboración propia). .....	603
Tabla 102: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia). .....	604
Tabla 103: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de la ocupabilidad por sexo y con los datos generales, según el tipo de disponibilidad de salario y el sexo (elaboración propia). .....	605



Tabla 104: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad total (elaboración propia). .....	607
Tabla 105: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad total y el sexo (elaboración propia). .....	610
Tabla 106: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad geográfica (elaboración propia). .....	612
Tabla 107: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de jornada (elaboración propia). .....	614
Tabla 108: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de horario (elaboración propia). .....	616
Tabla 109: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de salario (elaboración propia). .....	617
Tabla 110: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad geográfica y el sexo (elaboración propia). .....	619
Tabla 111: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de jornada y el sexo (elaboración propia). .....	622
Tabla 112: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de horario y el sexo (elaboración propia). .....	625
Tabla 113: Relación de la disponibilidad y la ocupabilidad: media y mediana de la valoración de cada factor de ocupabilidad, según el tipo de disponibilidad de salario y el sexo (elaboración propia). .....	628
Tabla 114: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres según la edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	657
Tabla 115: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	659
Tabla 116: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia). .....	661
Tabla 117: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia). .....	663
Tabla 118: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia). .....	664
Tabla 119: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia). .....	665
Tabla 120: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres (elaboración propia). .....	666

Tabla 121: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).....	669
Tabla 122: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).....	670
Tabla 123: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).....	672
Tabla 124: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación (elaboración propia).....	673
Tabla 125: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz (elaboración propia).....	675
Tabla 126: Valoración de la empleabilidad por sexo en mujeres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de mujeres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia).....	677
Tabla 127: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres según la edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	680
Tabla 128: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	682
Tabla 129: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	684
Tabla 130: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).....	686
Tabla 131: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Badajoz (elaboración propia).....	687
Tabla 132: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).....	688
Tabla 133: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de los centros de empleo de Cáceres (elaboración propia).....	689
Tabla 134: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).....	692
Tabla 135: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).....	693
Tabla 136: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).....	695
Tabla 137: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de localidades de Cáceres que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación (elaboración propia).....	696

Tabla 138: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: porcentaje de cuestionarios por código postal de la localidad de Badajoz (elaboración propia).....	698
Tabla 139: Valoración de la empleabilidad por sexo en hombres: media y mediana de códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios de hombres a la investigación, comparada con la media y mediana general del código postal (elaboración propia).....	699
Tabla 140: Valoración de la empleabilidad de la demanda por edad, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	707
Tabla 141: Valoración de la empleabilidad de la demanda por nivel de estudios, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	709
Tabla 142: Valoración de la empleabilidad de la demanda según las variables paro de larga duración, percepción de prestaciones por desempleo y situación laboral, en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación (elaboración propia).....	715
Tabla 143: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Badajoz (elaboración propia).....	719
Tabla 144: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje del número de cuestionarios, por centro de empleo de la provincia de Cáceres (elaboración propia).....	723
Tabla 145: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Badajoz que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).....	729
Tabla 146: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por localidad de la provincia de Cáceres que ha aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).....	733
Tabla 147: Valoración de la empleabilidad de la demanda en porcentaje del número de cuestionarios por tramo de puntuación, para códigos postales de la localidad de Badajoz (elaboración propia).....	737
Tabla 148: Valoración de la empleabilidad de la demanda: porcentaje de cuestionarios por tramos de puntuación agrupados, en códigos postales de la localidad de Badajoz que han aportado 10 o más cuestionarios a la investigación (elaboración propia).....	739
Tabla 149: Valoración de la empleabilidad de la demanda en códigos postales de la localidad de Badajoz, indicando el porcentaje para cada código y tramo de puntuación (elaboración propia).....	747



# **11 ANEXOS**



## 11.1 ANEXO I: CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN PREVIA DE LA EMPLEABILIDAD

El presente cuestionario tiene como finalidad hacer una valoración previa de la empleabilidad de las personas usuarias del Servicio Público de Empleo, con el objetivo de llevar a cabo una investigación para proponer un sistema que permita conocer qué medidas de Políticas Activas de Empleo necesitan los distintos colectivos que están inscritos en el mismo como demandantes de empleo.

Esta investigación corresponde a un proyecto de tesis doctoral que estoy realizando en la Universidad de Extremadura, pero que también puede ser utilizado por el propio Servicio Extremeño Público de Empleo, donde presto servicios como director del centro de empleo de Badajoz II (San Roque).

**La cumplimentación de este cuestionario es voluntaria.** En ningún caso, las manifestaciones recogidas en él serán comunicadas al Servicio Público de Empleo Estatal ni a ningún departamento u organismo de la Administración, ni a terceras personas. Se pide que las contestaciones sean sinceras para que el estudio tenga la validez necesaria a fin de conseguir el objetivo propuesto: mejorar los servicios que se ofrezcan a las personas usuarias de los Servicios Públicos de Empleo. Una vez relleno, deposítelo en la caja que se ha habilitado al efecto.

El documento se divide en dos partes, que se corresponden con los dos conjuntos de características que se van a analizar. En la primera, le pedimos los datos sociodemográficos necesarios para el análisis: Sexo, Edad, Código Postal de residencia, así como su autorización para acceder a los datos de su historial profesional: profesiones en las que demanda empleo, su formación y su experiencia, por lo que le solicito su número de DNI con las garantías que la Ley Orgánica de Protección de Datos ofrece. En la segunda, le pido que conteste a seis preguntas relacionadas con el objetivo de su inscripción como demandante de empleo.

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### PRIMERA PARTE

**SEXO:** \_\_\_\_\_ **EDAD:** \_\_\_\_\_ **CÓDIGO POSTAL:** \_\_\_\_\_

La persona titular del DNI o NIE número , de conformidad con la Ley orgánica 15/1999 de Protección de Datos Personales, **AUTORIZO** a Antonio Román Barrado, como doctorando de la Universidad de Extremadura y director del centro de empleo de Badajoz II, a consultar mi fecha de inscripción en el SEXPE, la situación laboral (ocupado/desempleado), las ocupaciones demandadas, la formación y la experiencia que constan en el historial profesional de mi demanda de empleo, a los únicos efectos de realizar la investigación descrita en el presente documento.

### SEGUNDA PARTE

Para contestar a las siguientes seis preguntas **SÓLO TIENE QUE MARCAR CON X ENCIMA DE UNA DE LAS OPCIONES DE LA COLUMNA IZQUIERDA.**

<b>PRIMERA: ¿Para qué quiere la tarjeta de demanda?</b>	
a)	Porque me la exigen para cobrar alguna prestación o ayuda.
b)	Porque me la exigen para pagar menos por algún servicio.
c)	Porque la necesito para hacer algunos trámites en sitios distintos del Servicio de Empleo.
d)	Para buscar trabajo.
<b>SEGUNDA: Si busca empleo, ¿cuál es el motivo?</b>	
a)	Por necesidad económica.
b)	Por necesidad personal.
c)	Por los dos anteriores.
d)	Para cobrar la ayuda.
<b>TERCERA: ¿Estaría disponible para desplazarse a trabajar?</b>	
a)	No, sólo aceptaría ofertas de empleo para mi ciudad.
b)	Sí, aunque sólo para la distancia que fuera obligatoria por el cobro de la ayuda.
c)	Sí, aunque sólo aceptaría ofertas de empleo para cualquier lugar de Extremadura.
d)	Sí, aunque sólo aceptaría ofertas de empleo para ciudades de España.
e)	Sí, aceptaría ofertas de empleo para cualquier lugar nacional o internacional.
<b>CUARTA: ¿Qué jornada de trabajo aceptaría?</b>	
a)	Sólo me interesarían ofertas de empleo para trabajar uno o dos días a la semana.
b)	Sólo me interesarían ofertas de empleo para trabajar uno, dos, tres o cuatro días a la semana.
c)	Sólo me interesarían ofertas de empleo para trabajar algunas horas todos los días laborables.
d)	Sólo me interesarían ofertas de empleo para trabajar todas las horas que correspondan legalmente todos los días laborables (jornada a tiempo completo).
e)	Aceptaría ofertas de empleo con cualquier jornada laboral.
<b>QUINTA: ¿Qué horario de trabajo aceptaría?</b>	
a)	Aceptaría ofertas de empleo sólo cuando la empresa me conceda el horario que a mí me interese.
b)	Aceptaría ofertas de empleo sólo si el horario es por la mañana.
c)	Aceptaría ofertas de empleo sólo si el horario es por la tarde.
d)	Aceptaría ofertas de empleo sólo si el horario es por la mañana y por la tarde.
e)	Aceptaría ofertas de empleo con cualquier horario.
<b>SEXTA: ¿Qué salario le interesa para buscar empleo?</b>	
a)	Aceptaría ofertas de empleo sólo si la empresa me concede el salario que yo pida.
b)	Aceptaría ofertas de empleo sólo si el salario es superior al convenio colectivo del sector.
c)	Aceptaría ofertas de empleo sólo a partir del salario que imponga el convenio colectivo del sector.
d)	Aceptaría ofertas de empleo a partir del salario mínimo interprofesional.
e)	Aceptaría ofertas de empleo para cualquier salario que fuese legal.

**Ha terminado. De nuevo, muchas gracias por su colaboración.**

VALORACIÓN EXTRAÍDA DEL CUESTIONARIO (NO RELLENAR)	
PRIMERA: ¿Para qué quiere la tarjeta de demanda?	
SEGUNDA: Si busca empleo, ¿cuál es el motivo?	
TERCERA: ¿Estaría disponible para desplazarse a trabajar?	
CUARTA: ¿Qué jornada de trabajo aceptaría?	
QUINTA: ¿Qué horario de trabajo aceptaría?	
SEXTA: ¿Qué salario le interesa para buscar empleo?	
T O T A L	



## 11.2 ANEXO II: PLANTILLA PARA LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

### DATOS PARA LA VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

CUESTIONARIO Nº \_\_\_\_\_

DATOS GENERALES						
SEXO	EDAD	Fª INSCRIPCIÓN	SIT. LABORAL	PLD	PERC	N/AC

DISPONIBILIDAD					
BUSCA	MOTIVO	GEOGRÁFICA	JORNADA	HORARIO	SALARIO

OCUPABILIDAD: OCUPACIÓN 1													
SML				EXP					FORM				
N/P	S/E	S/NE	AUT	A1	A2	A3	A4	A5	R/r	R/nr	A1	A2	A3

OCUPABILIDAD: OCUPACIÓN 2													
SML				EXP					FORM				
N/P	S/E	S/NE	AUT	A1	A2	A3	A4	A5	R/r	R/nr	A1	A2	A3

OCUPABILIDAD: OCUPACIÓN 3													
SML				EXP					FORM				
N/P	S/E	S/NE	AUT	A1	A2	A3	A4	A5	R/r	R/nr	A1	A2	A3

OCUPABILIDAD: OCUPACIÓN 4													
SML				EXP					FORM				
N/P	S/E	S/NE	AUT	A1	A2	A3	A4	A5	R/r	R/nr	A1	A2	A3

OCUPABILIDAD: OCUPACIÓN 5													
SML				EXP					FORM				
N/P	S/E	S/NE	AUT	A1	A2	A3	A4	A5	R/r	R/nr	A1	A2	A3

OCUPABILIDAD: OCUPACIÓN 6													
SML				EXP					FORM				
N/P	S/E	S/NE	AUT	A1	A2	A3	A4	A5	R/r	R/nr	A1	A2	A3

VALORACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD: \_\_\_\_\_

### 11.3 ANEXO III: VARIABLES UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

VARIABLES UTILIZADAS PARA VALORAR LA EMPLEABILIDAD		
NOMBRE	DESCRIPCIÓN	VALORES
Cempleo	Centro de empleo de inscripción	Códigos del SISPE
Loc	Localidad de residencia	Códigos del INE
Codpost	Código Postal	Códigos estatales
Sexo	Sexo	Hombre, Mujer
Edad	Edad	<25 25-29 30-44 45-54 >55
Nivacad	Nivel académico	<Primarios Primarios >Primarios sin título EGB/ESO Bachiller FPI/Grado Medio FPII/Grado Superior Diplomado Universitario Licenciado Universitario Graduado Universitario Máster Universitario
Finscrip	Fecha de inscripción como desempleado	Fecha
Sitlab	Situación laboral al ser encuestado	Trabajo Desempleo
Plid	Paro de larga duración	PLD No PLD
Perc	Percepción de prestaciones por desempleo	Percibe No percibe
Busca	Motivo de la inscripción como demandante	Busca empleo Otros servicios
Motbusca	Motivo de la búsqueda de empleo	Económicos o personales Económicos y personales No busca empleo
Disgeo	Disponibilidad geográfica	Nula Baja Media Alta Muy alta
Disjor	Disponibilidad de jornada	Nula Baja Media Alta Muy alta

Dishor	Disponibilidad de horario	Nula Baja Media Alta Muy alta
Dissal	Disponibilidad de salario	Nula Baja Media Alta Muy alta
Distotal	Disponibilidad total	Valor de la disponibilidad
Tipodis	Tipo de disponibilidad	No disponible Baja Media-baja Media-alta Alta Muy alta
Ocsexo	Ocupabilidad por sexo	Valor de la ocupabilidad
Octotal	Ocupabilidad sobre total	Valor de la ocupabilidad
Empsexo	Empleabilidad por sexo	Valor de la empleabilidad
Emptotal	Empleabilidad sobre total	Valor de la empleabilidad
Ocsexorec	Ocupabilidad por sexo recodificada	0,0000 >0,0000-0,2500 >0,2500-0,5000 >0,5000-1,0000 >1,0000-1,5000 >1,5000-2,5000 >2,5000
Octotalrec	Ocupabilidad sobre total recodificada	0,0000 >0,0000-0,2500 >0,2500-0,5000 >0,5000-1,0000 >1,0000-1,5000 >1,5000-2,5000 >2,5000
Empsexorec	Empleabilidad por sexo recodificada	0,0000 >0,0000-0,2500 >0,2500-0,5000 >0,5000-1,0000 >1,0000-1,5000 >1,5000-2,5000 >2,5000
Emptotalrec	Empleabilidad sobre total recodificada	0,0000 >0,0000-0,2500 >0,2500-0,5000 >0,5000-1,0000 >1,0000-1,5000 >1,5000-2,5000 >2,5000

## 11.4 ANEXO IV: ACCESO USUARIOS

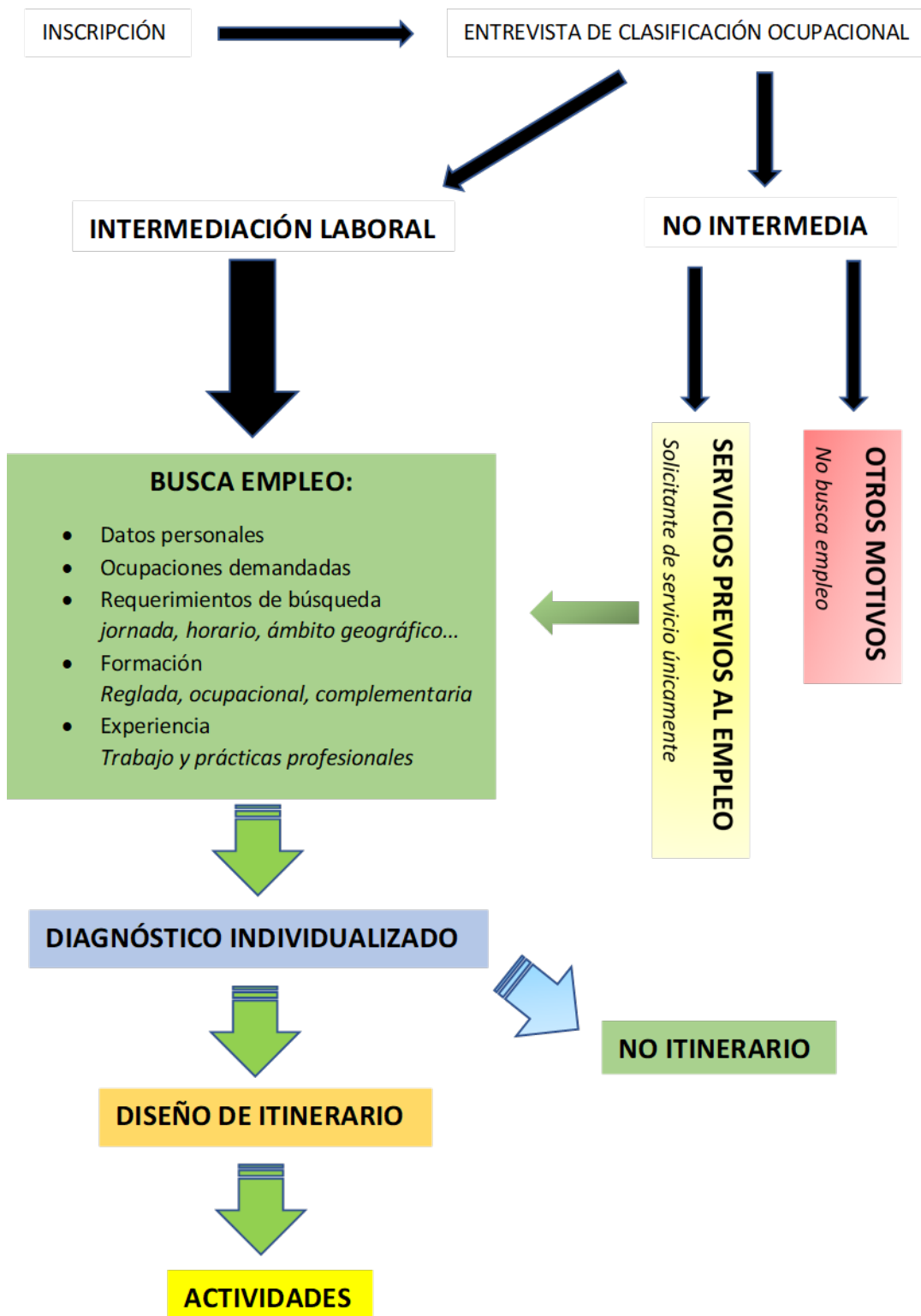


Figura 5: Acceso de usuarios al SPE (elaboración propia).

## 11.5 ANEXO V: MODELO VÍNCULO DE EMPLEABILIDAD

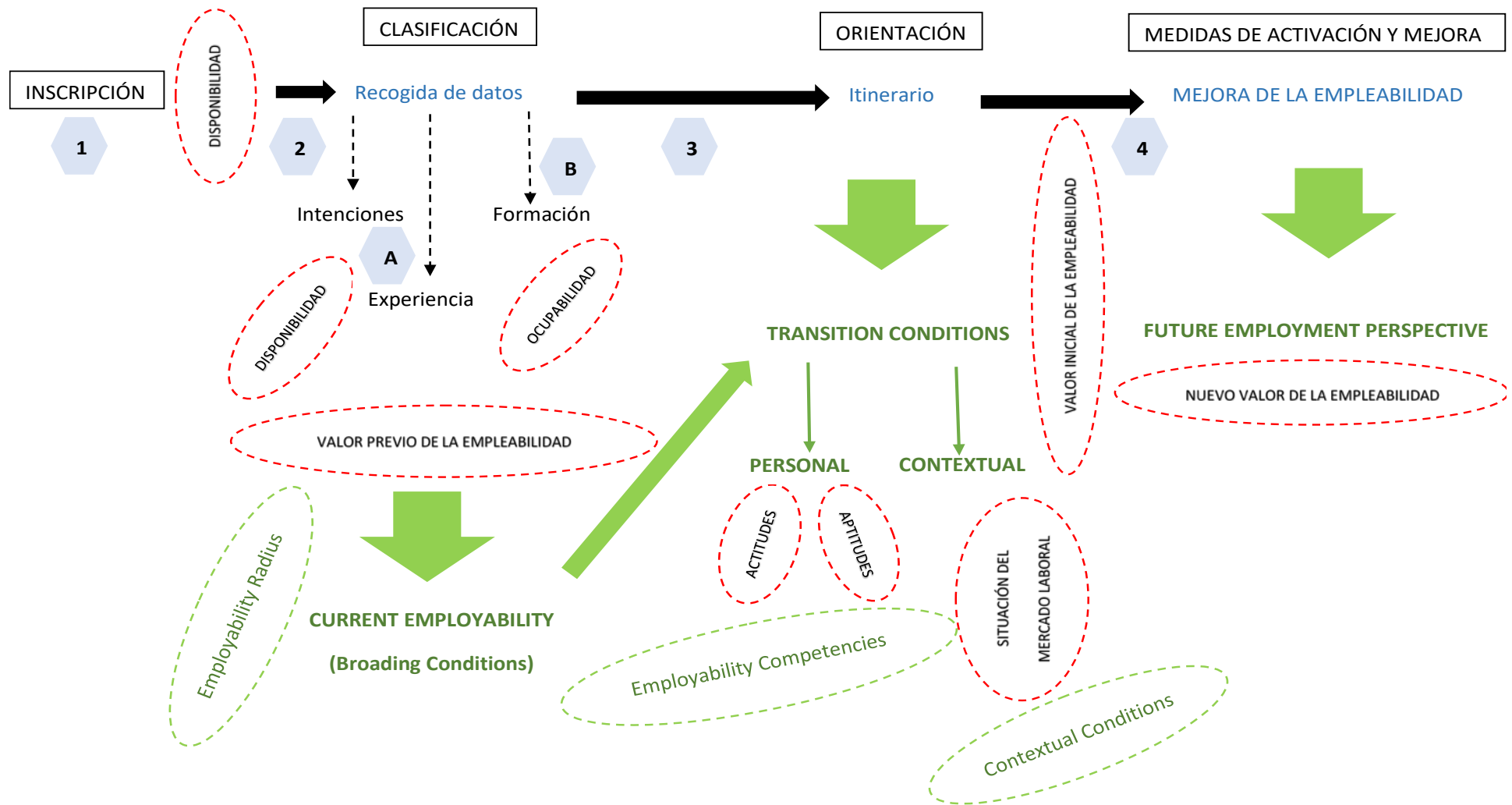
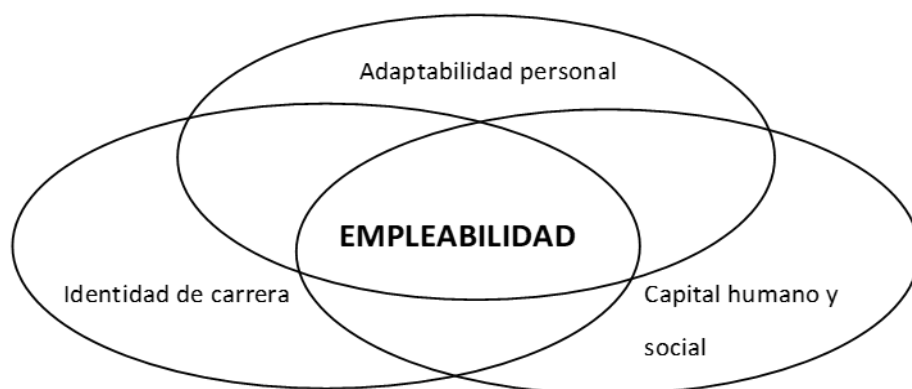
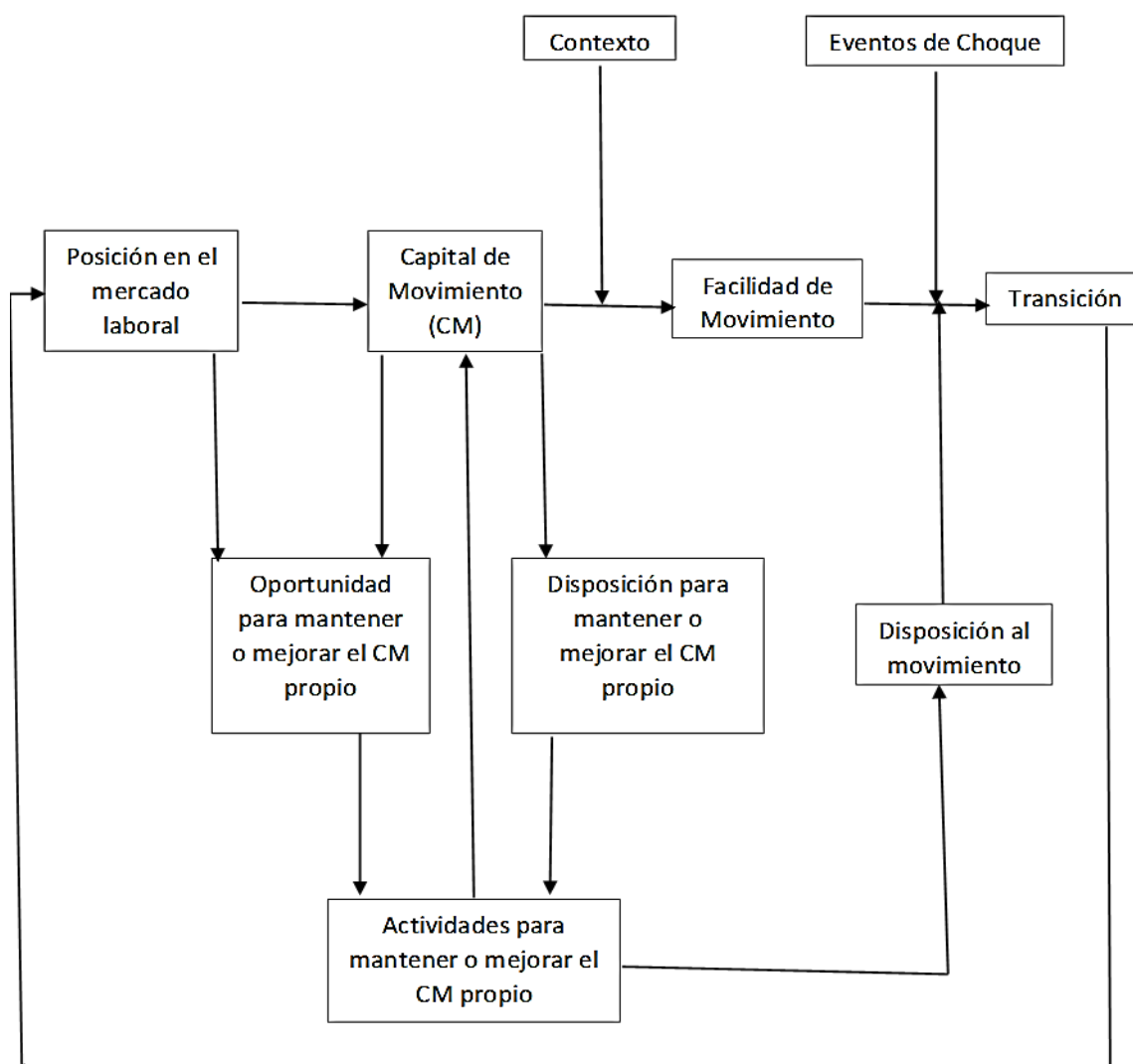


Figura 6: Adaptación del funcionamiento del SPE al Modelo de vínculo de empleabilidad de Thijssen (1998) (elaboración propia).

## 11.6 ANEXO VI: ESQUEMAS DE MARCOS TEÓRICOS



Marco teórico formulado por Fugate et al. (2004)



Marco teórico formulado por Forrier y Sels (2003)

Figura 7: Esquemas de los marcos teóricos analizados en Gamboa (2013, págs. 30, 37).

## 11.7 ANEXO VII: CÓDIGOS DE LOS CENTROS DE EMPLEO QUE HAN APORTADO CUESTIONARIOS A LA INVESTIGACIÓN

CÓDIGOS DE LOS CENTROS DE EMPLEO	
CÓDIGO	LOCALIDAD CENTRO DE EMPLEO
0601410	AZUAGA
0601510	BADAJOS URBANA I
0601515	BADAJOS COMARCAL (URBANA III)
0601520	BADAJOS URBANA II
0601610	BARCARROTA
0602810	CAMPANARIO
0607010	JEREZ DE LOS CABALLEROS
0607410	LLERENA
0609510	OLIVENZA
0615810	ZAFRA
1003710	CÁCERES URBANA
1005010	CASAR DE PALOMERO
1006710	CORIA
1010410	JARAÍZ DE LA VERA
1012110	MIAJADAS
1014810	PLASENCIA
1019510	TRUJILLO
1020310	VALENCIA DE ALCÁNTARA

## 11.8 ANEXO VIII: CÓDIGOS DE LAS LOCALIDADES QUE HAN APORTADO CUESTIONARIOS A LA INVESTIGACIÓN

CÓDIGOS DE LOCALIDADES QUE APORTAN CUESTIONARIOS			
PROVINCIA DE BADAJOZ			
CÓDIGO	NOMBRE LOCALIDAD	CENTRO DE EMPLEO	OTRAS POBLACIONES CON EL CÓDIGO
06003	Ahillones	0607410	
06005	La Albuera	0601515	
06007	Alconchel	0609510	
06008	Alconera	0615810	
06010	Almendral	0601610	
06014	Azuaga	0601410	
06015	Badajoz	0601510, 0601515 y 0601520	Alcazaba, Alvarado, Balboa, Gévora, Novelda del Guadiana, Sagrajas, Valdeboña y Villafranco del Guadiana.
06016	Barcarrota	0601610	
06019	Berlanga	0601410	
06022	Burguillos del Cerro	0615810	
06028	Campanario	0602810	
06040	Corte de Peleas	0601515	
06042	Cheles	0609510	
06045	Entrín Bajo	0601515	
06049	Feria	0615810	
06053	Fuente del Arzo	0607410	
06059	Granja de Torrehermosa	0601410	Los Rubios
06065	Higuera de Llerena	0607410	Rubiales
06066	Higuera de Vargas	0601610	
06070	Jerez de los Caballeros	0607010	La Bazana, Brovales, Valuengo
06071	La Lapa	0615810	
06073	Llera	0607410	
06074	Llerena	0607410	
06092	Nogales	0601610	
06093	Oliva de la Frontera	0607010	
06095	Olivenza	0609510	San Benito de la Contienda, San Francisco de Olivenza, San Jorge de Alor, San Rafael de Olivenza, Santo Domingo, Villarreal
06105	Puebla del Maestre	0607410	
06107	Puebla de Obando	0600610; cuestionario recogido en 0609510	
06108	Puebla de Sancho Pérez	0615810	El Raposo
06116	Salvaleón	0601610	
06122	Los Santos de Maimona	0615810	
06128	Talavera la Real	0601515	Base Aérea, Estación de Talavera la Real



06129	Táliga	0609510	
06131	Torre de Miguel Sesmero	0601610	
06134	Trasierra	0607410	
06136	Usagre	0607410	
06139	Valencia de las Torres	0607410	
06140	Valencia del Mombuey	0607010	
06143	Valverde de Leganés	0601515	
06147	Valle de Matamoros	0607010	
06148	Valle de Santa Ana	0607010	
06150	Villagarcía de la Torre	0607410	
06154	Vva. Del Fresno	0609510	
06158	Zafra	0615810	
06159	Zahínos	0607010	
<b>PROVINCIA DE CÁCERES</b>			
<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE LOCALIDAD</b>	<b>CENTRO DE EMPLEO</b>	<b>OTRAS POBLACIONES</b>
10004	Aceuche	1006710	
10008	Alcántara	1020310	Estorninos
10014	Aldeanueva de la Vera	1010410	
10017	Alía	1019510	La Calera, Guadisa, Pantano de Cíjara, Puerto del Rey
10020	Almoharín	1012110	
10023	Arroyomolinos	1010410	
10029	Berzocana	1019510	
10032	Brozas	1020310	
10035	Cabezuela del Valle	1014810	
10037	Cáceres	1003710	Aldea Moret, Rincón de Ballesteros, Valdesalor
10044	Cañamero	1019510	<i>Corresponde a 3 cuestionarios recogidos en el CE de Trujillo, pero con domicilio de notificaciones en Cañamero.</i>
10046	Carbajo	1020310	
10047	Carcaboso	1014810	Valderrosas
10054	Casas del Castañar	1014810	
10059	Casillas de Coria	1006710	
10061	Ceclavin	1006710	
10062	Cedillo	1020310	
10067	Coria	1006710	Puebla de Argeme, Rincón del Obispo
10079	Garganta la Olla	1010410	
10087	Guadalupe	1019510	
10089	Guijo de Galisteo	1006710	El Batán, Valrío
10093	Hernán-Pérez	1006710	
10095	Herreruela	1020310	
10099	Holguera	1014810	
10104	Jaraíz de la Vera	1010410	
10105	Jarandilla de la Vera	1010410	
10107	Jerte	1014810	
10110	Losar de la Vera	1010410	

10116	Malpartida de Plasencia	1014810	Haza de la Concepción, La Bazagona, Palazuelo-Empalme, Urdimalas
10118	Mata de Alcántara	1020310	
10119	Membrío	1020310	
10121	Miajadas	1012110	Alonso de Ojeda, Casar de Miajadas
10124	Mohedas de Granadilla	1005010	
10127	Montehermoso	1014810	Valrío (Rincón del Obispo)
10128	Moraleja CP 10840	1006710	Malladas, La Mata, Pedrizas, Porciones, Rozacordero, Vegaviana
10130	Navaconcejo	1014810	
10134	Navezuelas	1019510	
10137	Palomero	1005010	
10138	Pasarón de la Vera	1010410	
10146	Pinofranqueado CP 10630	1005010	Aldehuela, Avellanar, Castillo, Erias, Horcajo, Mesegal, Muela, Ovejuela, Robledo (Aldehuela), Saucedá
10148	Plasencia	1014810	Padrochano, San Gil
10155	Ríolobos	1014810	
10162	Salorino	1020310	
10169	Santiago de Alcántara	1020310	
10175	Serradilla	1014810	Villarreal de San Carlos
10183	Tornavacas	1014810	
10185	Torrecilla de los Ángeles	1006710	
10189	Torrejoncillo	1006710	Valdencín
10191	Torremenga	1010410	
10203	Valencia de Alcántara	1020310	Aceña la Borrera, Alcorneo, Las Casiñas, La Fontañera, Las Huertas de Cansa, Jola, Las Lanchuelas, Las Casiñas Altas, Las Casiñas Bajas, El Pino, Puerto Roque, San Pedro, Valencia de Alcántara FF.CC, Virgen de la Cabeza
10204	Valverde de la Vera	1010410	
10212	Villanueva de la Vera	1010410	
10218	Zarza la Mayor	1006710	
10219	Zorita	1012110	

## 11.9 ANEXO IX: CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO, SEGÚN LOCALIDADES

### 11.9.1 MUJERES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
06003	1	0	0	0	0	0	0	1
06007	1	2	2	1	0	0	0	6
06008	0	0	0	1	1	0	0	2
06010	0	1	1	0	0	0	0	2
06014	2	1	0	0	1	0	0	4
06015	27	49	52	20	21	18	5	192
06016	1	3	2	1	3	0	0	10
06019	1	1	1	0	0	0	0	3
06028	0	4	1	0	1	1	1	8
06040	0	0	0	0	0	1	0	1
06042	2	1	0	0	0	0	1	4
06049	0	1	1	0	0	0	0	2
06053	0	1	1	0	0	0	0	2
06059	0	0	0	2	0	0	0	2
06066	0	2	1	0	0	0	0	3
06070	2	8	1	4	1	1	0	17
06071	0	0	0	0	0	0	1	1
06073	0	2	0	0	0	0	0	2
06074	3	4	2	1	0	1	1	12
06092	0	0	1	0	0	0	0	1
06093	1	3	1	1	0	0	1	7
06095	4	9	7	6	3	3	0	32
06105	0	1	1	0	0	0	0	2
06107	0	1	0	0	0	0	0	1
06108	0	0	0	1	0	0	0	1
06116	0	2	1	0	0	0	0	3
06122	0	3	2	0	1	1	0	7
06128	3	0	1	3	1	1	0	9
06129	1	0	0	0	0	0	0	1
06131	0	0	0	0	0	0	1	1
06134	0	3	1	1	0	0	0	5
06136	1	1	2	2	0	0	0	6
06140	0	0	1	0	0	1	0	2
06143	1	0	0	4	1	3	0	9
06147	0	1	0	0	0	0	0	1
06150	0	0	0	0	0	0	1	1
06154	0	1	2	1	0	0	0	4
06158	2	0	1	1	0	2	0	6
06159	1	0	2	1	1	0	0	5
Totales	54	105	88	51	35	33	12	378

## 11.9.2 HOMBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
06003	1	0	0	1	0	0	0	2
06005	0	1	0	0	0	0	0	1
06007	0	1	1	0	2	0	0	4
06010	1	0	0	0	0	0	0	1
06014	0	1	0	0	0	0	0	1
06015	23	62	22	13	13	5	1	139
06016	0	1	1	0	0	0	0	2
06022	1	0	0	1	0	0	0	2
06028	0	3	1	1	0	2	0	7
06042	1	1	1	0	0	0	0	3
06045	1	0	0	0	0	0	0	1
06053	0	0	0	0	1	0	0	1
06059	0	0	0	1	0	0	0	1
06065	0	1	0	0	1	0	0	2
06070	4	7	1	3	0	0	1	16
06073	1	0	0	0	0	0	0	1
06074	3	2	0	3	2	0	0	10
06092	1	0	0	0	1	0	0	2
06093	1	1	1	0	1	0	0	4
06095	6	10	5	2	0	0	0	23
06105	0	1	1	0	0	1	0	3
06122	0	3	1	0	1	0	0	5
06128	1	2	0	0	0	0	1	4
06136	0	1	0	1	0	0	0	2
06139	0	1	0	0	0	0	0	1
06140	0	1	0	0	0	0	0	1
06143	0	1	0	0	0	0	0	1
06148	1	0	0	1	0	0	0	2
06150	0	0	0	1	0	0	0	1
06154	0	2	0	0	0	0	0	2
06158	0	1	0	0	1	2	0	4
06159	1	2	0	0	0	0	0	3
Totales	47	106	35	28	23	10	3	252

### 11.9.3 MUJERES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE MUJERES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
10014	0	0	0	0	1	0	0	1
10020	0	1	0	0	0	0	0	1
10023	0	0	0	0	0	1	0	1
10029	1	0	0	0	0	0	0	1
10032	0	0	1	0	0	0	0	1
10035	0	0	0	0	1	0	0	1
10037	1	1	2	0	0	0	0	4
10044	0	1	0	0	0	0	1	2
10047	0	0	0	0	1	0	0	1
10059	0	1	0	0	0	0	0	1
10061	0	1	0	0	0	0	0	1
10062	0	1	0	0	1	0	0	2
10067	2	3	4	1	0	1	0	11
10079	0	1	0	0	0	0	0	1
10087	0	1	0	0	0	0	0	1
10089	0	0	0	1	1	0	0	2
10093	0	0	1	0	0	1	0	2
10095	1	0	2	0	0	0	0	3
10099	0	1	0	0	0	0	0	1
10104	1	2	2	1	0	0	1	7
10105	0	1	0	0	1	0	0	2
10107	0	1	0	0	0	0	0	1
10110	0	1	0	0	0	0	0	1
10116	0	1	0	0	1	0	0	2
10118	0	0	0	0	0	1	0	1
10119	1	3	0	1	0	0	0	5
10121	0	3	4	0	0	0	0	7
10124	1	1	0	0	0	0	0	2
10127	1	4	0	0	0	0	0	5
10128	0	1	0	1	0	0	0	2
10130	0	1	0	0	0	0	0	1
10134	1	0	0	0	0	0	0	1
10137	0	0	1	0	0	0	0	1
10138	0	1	0	0	0	0	0	1
10146	0	0	2	0	0	0	0	2
10148	4	9	1	1	1	1	0	17
10155	0	1	0	0	0	1	0	2
10162	2	1	0	0	0	0	0	3
10169	0	1	1	0	1	0	0	3
10175	0	0	0	1	0	0	0	1
10183	0	1	0	0	0	0	0	1
10185	0	1	0	0	0	0	0	1
10189	0	0	2	0	0	0	0	2
10203	7	10	5	5	4	1	0	32
10204	0	1	0	0	0	0	0	1
10212	0	1	0	0	0	0	0	1
10218	0	1	0	0	0	0	0	1
10219	0	0	0	0	0	0	1	1
Totales	23	59	28	12	13	7	3	145

## 11.9.4 HOMBRES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD POR SEXO DE HOMBRES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
10004	0	1	0	0	0	0	0	1
10008	0	1	0	0	0	0	0	1
10017	1	0	0	0	0	0	0	1
10037	0	5	1	0	1	0	0	7
10044	1	0	0	0	0	0	0	1
10046	0	0	1	0	0	0	0	1
10047	0	1	0	0	0	0	0	1
10054	0	2	0	0	0	0	0	2
10061	1	2	0	0	0	0	0	3
10062	2	1	0	0	0	0	0	3
10067	0	6	0	1	1	0	0	8
10087	0	1	0	0	0	0	0	1
10093	0	1	0	0	0	0	0	1
10104	0	0	0	0	0	1	0	1
10105	0	1	0	0	0	0	0	1
10107	0	1	0	0	0	0	0	1
10110	0	0	1	0	0	0	0	1
10116	0	1	0	0	0	0	0	1
10119	0	2	0	0	0	0	0	2
10121	3	2	2	0	0	0	0	7
10124	1	0	0	0	1	0	0	2
10127	0	3	1	1	0	1	0	6
10128	0	1	0	1	1	1	0	4
10146	0	0	0	0	0	1	0	1
10148	3	8	2	0	2	1	0	16
10162	1	2	0	0	1	0	0	4
10169	1	2	0	1	0	0	0	4
10189	0	4	0	0	0	0	0	4
10191	0	0	0	0	0	1	0	1
10203	8	9	4	3	1	1	1	27
10212	0	0	0	0	0	1	0	1
10218	0	1	0	0	0	1	0	2
Totales	22	58	12	7	8	9	1	117

## 11.10 ANEXO X: CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD DE LA DEMANDA, SEGÚN LOCALIDADES EN

### 11.10.1 MUJERES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD GENERAL DE MUJERES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
06003	1	0	0	0	0	0	0	1
06007	1	2	2	1	0	0	0	6
06008	0	0	0	1	1	0	0	2
06010	0	1	1	0	0	0	0	2
06014	2	1	0	1	0	0	0	4
06015	27	50	51	21	20	18	5	192
06016	1	3	2	1	3	0	0	10
06019	1	1	1	0	0	0	0	3
06028	0	4	1	0	1	1	1	8
06040	0	0	0	0	0	1	0	1
06042	2	1	0	0	0	0	1	4
06049	0	1	1	0	0	0	0	2
06053	0	1	1	0	0	0	0	2
06059	0	0	0	2	0	0	0	2
06066	0	2	1	0	0	0	0	3
06070	2	8	2	3	1	1	0	17
06071	0	0	0	0	0	0	1	1
06073	0	2	0	0	0	0	0	2
06074	3	4	2	1	0	1	1	12
06092	0	0	1	0	0	0	0	1
06093	1	3	1	1	0	0	1	7
06095	4	9	8	6	2	3	0	32
06105	0	1	1	0	0	0	0	2
06107	0	1	0	0	0	0	0	1
06108	0	0	0	1	0	0	0	1
06116	0	2	1	0	0	0	0	3
06122	0	4	1	0	1	1	0	7
06128	3	0	1	3	1	1	0	9
06129	1	0	0	0	0	0	0	1
06131	0	0	0	0	0	0	1	1
06134	0	3	1	1	0	0	0	5
06136	1	2	1	2	0	0	0	6
06140	0	0	1	0	0	1	0	2
06143	1	0	0	4	1	3	0	9
06147	0	1	0	0	0	0	0	1
06150	0	0	0	0	0	0	1	1
06154	0	2	1	1	0	0	0	4
06158	2	0	1	1	0	2	0	6
06159	1	1	1	1	1	0	0	5
Totales	54	110	85	52	32	33	12	378

## 11.10.2 HOMBRES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD GENERAL DE HOMBRES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
06003	1	0	0	1	0	0	0	2
06005	0	1	0	0	0	0	0	1
06007	0	1	1	0	2	0	0	4
06010	1	0	0	0	0	0	0	1
06014	0	1	0	0	0	0	0	1
06015	23	65	20	12	12	5	1	138
06016	0	2	0	0	0	0	0	2
06022	1	0	0	1	0	0	0	2
06028	0	3	2	0	0	2	0	7
06040	0	0	0	1	0	0	0	1
06042	1	1	1	0	0	0	0	3
06045	1	0	0	0	0	0	0	1
06053	0	0	0	0	1	0	0	1
06059	0	0	0	1	0	0	0	1
06065	0	1	0	0	1	0	0	2
06070	4	7	1	3	0	0	1	16
06073	1	0	0	0	0	0	0	1
06074	3	2	0	3	2	0	0	10
06092	1	0	0	0	1	0	0	2
06093	1	1	1	0	1	0	0	4
06095	6	10	5	2	0	0	0	23
06105	0	1	1	0	0	1	0	3
06122	0	3	1	0	1	0	0	5
06128	1	2	0	0	0	0	1	4
06136	0	1	0	1	0	0	0	2
06139	0	1	0	0	0	0	0	1
06140	0	1	0	0	0	0	0	1
06143	0	1	0	0	0	0	0	1
06148	1	0	0	1	0	0	0	2
06150	0	0	0	1	0	0	0	1
06154	0	2	0	0	0	0	0	2
06158	0	1	0	0	1	2	0	4
06159	1	2	0	0	0	0	0	3
Totales	47	110	33	27	22	10	3	252



### 11.10.3 MUJERES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD GENERAL DE MUJERES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
10014	0	0	0	0	1	0	0	1
10020	0	1	0	0	0	0	0	1
10023	0	0	0	0	0	1	0	1
10029	1	0	0	0	0	0	0	1
10032	0	0	1	0	0	0	0	1
10035	0	0	0	0	1	0	0	1
10037	1	1	2	0	0	0	0	4
10044	0	1	0	0	0	0	1	2
10047	0	0	0	0	1	0	0	1
10059	0	1	0	0	0	0	0	1
10061	0	1	0	0	0	0	0	1
10062	0	1	0	0	1	0	0	2
10067	2	3	4	1	0	1	0	11
10079	0	1	0	0	0	0	0	1
10087	0	1	0	0	0	0	0	1
10089	0	0	1	0	1	0	0	2
10093	0	0	1	0	0	1	0	2
10095	1	0	2	0	0	0	0	3
10099	0	1	0	0	0	0	0	1
10104	1	2	2	1	0	0	1	7
10105	0	1	0	0	1	0	0	2
10107	0	1	0	0	0	0	0	1
10110	0	1	0	0	0	0	0	1
10116	0	1	0	0	1	0	0	2
10118	0	0	0	0	0	1	0	1
10119	1	3	0	1	0	0	0	5
10121	0	5	2	0	0	0	0	7
10124	1	1	0	0	0	0	0	2
10127	1	4	0	0	0	0	0	5
10128	0	1	0	1	0	0	0	2
10130	0	1	0	0	0	0	0	1
10134	1	0	0	0	0	0	0	1
10137	0	0	1	0	0	0	0	1
10138	0	1	0	0	0	0	0	1
10146	0	1	1	0	0	0	0	2
10148	4	9	1	1	1	1	0	17
10155	0	1	0	0	0	1	0	2
10162	2	1	0	0	0	0	0	3
10169	0	2	0	0	1	0	0	3
10175	0	0	0	1	0	0	0	1
10183	0	1	0	0	0	0	0	1
10185	0	1	0	0	0	0	0	1
10189	0	0	2	0	0	0	0	2
10203	7	10	5	5	4	1	0	32
10204	0	1	0	0	0	0	0	1
10212	0	1	0	0	0	0	0	1
10218	0	1	0	0	0	0	0	1
10219	0	0	0	0	0	0	1	1
Totales	23	63	25	11	13	7	3	145

## 11.10.4 HOMBRES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES

NÚMERO DE CUESTIONARIOS VALORADOS EN OCUPABILIDAD DE HOMBRES, POR LOCALIDADES DE LA PROVINCIA DE CÁCERES								
CÓDIGO	0,00	>0,00-0,25	>0,25-0,50	>0,50-1,00	>1,00-1,50	>1,50-2,50	>2,50	Total
10004	0	1	0	0	0	0	0	1
10008	0	1	0	0	0	0	0	1
10017	1	0	0	0	0	0	0	1
10037	0	5	1	0	1	0	0	7
10044	1	0	0	0	0	0	0	1
10046	0	0	1	0	0	0	0	1
10047	0	1	0	0	0	0	0	1
10054	0	2	0	0	0	0	0	2
10061	1	2	0	0	0	0	0	3
10062	2	1	0	0	0	0	0	3
10067	0	6	0	1	1	0	0	8
10087	0	1	0	0	0	0	0	1
10093	0	1	0	0	0	0	0	1
10104	0	0	0	0	0	1	0	1
10105	0	1	0	0	0	0	0	1
10107	0	1	0	0	0	0	0	1
10110	0	0	1	0	0	0	0	1
10116	0	1	0	0	0	0	0	1
10119	0	2	0	0	0	0	0	2
10121	3	3	1	0	0	0	0	7
10124	1	0	0	0	1	0	0	2
10127	0	3	1	1	0	1	0	6
10128	0	1	0	1	1	1	0	4
10146	0	0	0	0	0	1	0	1
10148	3	8	2	0	2	1	0	16
10162	1	2	0	0	1	0	0	4
10169	1	2	0	1	0	0	0	4
10189	0	4	0	0	0	0	0	4
10191	0	0	0	0	0	1	0	1
10203	8	9	4	3	1	1	1	27
10212	0	0	0	0	0	1	0	1
10218	0	1	0	0	0	1	0	2
Totales	22	59	11	7	8	9	1	117

## **12 BIBLIOGRAFÍA**

- Aguilar, M. (2015). Mecanismos públicos para favorecer la transición de los jóvenes en el proceso de incorporación al mundo laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, nº 3, 1-26.
- AIReF. (2019). *Evaluación del gasto público: Estudio Programa Políticas Activas de Empleo*. [www.airef.es](http://www.airef.es).
- Aldás, J., Peiró, J. M., Serrano, L., Miravalles, B., Soler, Á., & Zaera, I. (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: Formación universitaria versus entorno* (Director: Pérez García, F. ed.). Bilbao: Fundación BBVA.
- Alonso, C., Arellano, A., Dolado, J., & Jimeno, J. (2004). *Fundación Alternativas*. Repositorio Institucional e-Archivo Universidad Carlos III de Madrid: <http://hdl.handle.net/10016/3424>
- Alonso, M. A. (2004). Disponibilidad para el empleo: lo que aceptaría y lo que no aceptaría. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, Vol. 15, nº 2, 2º Semestre, 275-298.
- Alujas, J. A. (2004). La política de fomento del empleo: Eje fundamental de las políticas activas de mercado de trabajo en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 51, 15-29.
- Alujas, J. A. (2009). Servicios públicos de empleo e intermediación laboral en la Unión Europea. *Ekonomiaz*, nº 71, 200-219.
- Alujas, J. A. (2010). La igualdad de género en el mercado de trabajo: el papel de las políticas de empleo en España. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, nº 11, 61-80.
- Alujas, J. A. (2018). Análisis de la intermediación laboral del servicio público de empleo por comunidades autónomas. *Ekonomiaz*, nº 93, 78-107.
- Álvarez, P., Núñez, F., & Usabiaga, C. (2013-a-). Análisis "cluster" de los flujos laborales y políticas activas de empleo. *Estado del Bienestar: sostenibilidad y reformas. XX Encuentro de Economía Pública* (págs. 1-34). Sevilla: Universidad de Sevilla (Departamento de Organización Industrial y Gestión de Empresas I).
- Álvarez, P., Núñez, F., & Usabiaga, C. (2013-b-). Segmentación del mercado de trabajo, clusters, movilidad y duración del desempleo con datos individuales. *Centro de Estudios Andaluces*, 1-5.
- Andersen, T., Hansen, M. E., Moltesen, J., Feiler, L., Götz, R., Wilthagen, T., Borghouts, I., & Nunn, A. (2009). *The role of the Public Employment Services related to "Flexicurity" in the European Labour Markets*. Brussels: European Commission (Directorate Generale for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities).
- Andrade, V. (2018). Relación entre identidad profesional y agencia, en profesionales de alta empleabilidad. En N. MOLINA VALENCIA (Editor), E. RENTERÍA PÉREZ (Editor), & F. DÍAZ

- BAMBULA (Editora), *Psicología & asuntos colombianos actuales: una mirada desde la investigación doctoral (Capítulo 1)* (págs. 19-24). Cali (Colombia): Programa Editorial Universidad del Valle.
- Arrazola, M., Galán, S., & De Hevia, J. (2018). Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. En V. HERNANZ MARTÍN (Coord.), & J. F. JIMENO SERRANO (Coord.), *Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes* (págs. 62-75). FUNCAS: Papeles de Economía Española, nº 156.
- Assusa, G., Brandan, M. G., & Pozo, F. (2019). Editorial: Empleabilidad y políticas públicas de Iberoamérica. *Studia Politicae*, nº 47, 7-15.
- Ayala, L., Arranz, J. M., García, C., & Martínez, L. (2016). *El sistema de garantía de ingresos en España: tendencias, resultados y necesidades de reforma (Coordinación: Don José Manuel Fresno)*. Programa para el Empleo y la Innovación Social de la UE (eje PROGRESS).
- Barcelón, S. (2018). Las prestaciones autonómicas de garantía de ingresos como cobertura de la brecha de protección del sistema de Seguridad Social en relación con las situaciones reales de necesidad económica. *Temas laborales*, nº 143, 13-54.
- Becattini, S. (2013). Des-construcción: de la política de empleo a la de la ciudadanía laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, nº 16, 219-232.
- Bentolila, S., García, J. I., & Jansen, M. (1 de Marzo de 2017). *Nada es gratis*. Editor: Samuel Bentolila: <http://nadaesgratis.es/bentolila/son-reempleables-los-parados-de-larga-duracion-en-espana>
- Bentolila, S., García, J. I., & Jansen, M. (2018). El paro de larga duración de los mayores de 45 años. En V. HERNANZ MARTÍN (Coord.), & J. F. JIMENO SERRANO (Coord.), *Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes* (págs. 30-46). FUNCAS: Papeles de Economía Española, Nº 156.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU: Promociones y publicaciones universitarias.
- Blanco, J. M., & Picazo, A. J. (1996). Job search: intensity and reservation wage in the spanish labour market. *Working papers. Documentos de trabajo: Serie EC (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)*, nº 14, 1-24.
- Cabasés, M., Pardell, A., & Serés, Á. (2017). El modelo de empleo juvenil en España (2013-2016). *Política y Sociedad*, 54(3), 733-755.
- Cárcar, J. E. (2015). Las lanzaderas de empleo y emprendimiento, instrumentos innovadores contra el desempleo: aspectos jurídicos y de política laboral. *Lan Harremanak*, nº 32, 303-322.

- Carratalá, L., Ruiz, R., & De Gracia, P. (2019). La participación de la ciudadanía en los procesos de diseño de las políticas públicas de empleo. El caso del litoral sur de Alicante. *ARXIUS de Ciències Socials*, nº 40, 77-90.
- Carrizosa, E. (2019). Las competencias transversales para la empleabilidad y su integración en la educación universitaria. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Vol. 7, nº 1, 83-112.
- Casquero, A., García, D., & Navarro, M. D. (2010). Especialización educativa e inserción laboral en España. *Estadística española*, Vol. 52, nº 175, 419-467.
- Castelló, V. (6 de Octubre de 2017). Los servicios públicos de empleo en la Unión Europea y España. Comunitat Valenciana: Instituto Interuniversitario de Desarrollo Local (Universidad Jaume I).
- Cavas, F. (2016). Política de empleo como responsabilidad de los poderes públicos: el objetivo de pleno empleo. En Á. J. GALLEGO MORALES (Dirección), J. CRUZ VILLALÓN (Dirección), & S. DE SOTO RIOJA (Dirección), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo* (págs. 46-54). Sevilla: CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). La efectividad de las reformas laborales en el empleo de los jóvenes. *Revista de Economía Laboral*, 12, 128-163.
- Centro de Documentación y Estudios. (2000). Políticas de Welfare To Work en Estados Unidos. *Revista de Servicios Sociales*, nº 38 (Gobierno Vasco), 35-60.
- Chacartegui, C. (2013). La ley 3/2012, de 6 de julio. Una reforma laboral en detrimento de la dignidad y del concepto de trabajo decente de la OIT. *Revista jurídica de Castilla y León*, nº 31, 1-29.
- Chisvert, M. J. (2014). Revisión del desarrollo de la orientación sociolaboral como política activa de empleo. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, Vol. 25, nº 1, 8-24.
- Climent, J. A., & Navarro, Y. (2018). Percepción de la orientación laboral como política de empleo eficaz. *Ekonomiaz*, nº 93, 154-171.
- Comisión Europea. (10 de JUNIO de 2016). UNA NUEVA AGENDA DE CAPACIDADES PARA EUROPA. Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad. *COMUNICACIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES*. Bruselas: Documento COM(2016) 381 final; SWD(2016) 195 final.
- Conferencia Internacional del Trabajo. (2000). Resolución sobre la formación y el desarrollo de los recursos humanos. *RESOLUCIONES ADOPTADAS POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN SU 88ª REUNIÓN* (págs. 4-10). Ginebra: OIT. Recuperado el 20/11/2018 en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm#III>.

- Consejo Económico y Social. (2015). La política de empleo como prioridad para salir de la crisis. *CAUCES (Cuadernos del CES, nº 30)*, 27-43.
- Cordón, E., & García, F. (2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista crítica de historia de las relaciones laborales y de la política social, nº 4 y 5*, 1-26.
- Corrales, H., & Rodríguez, B. (2016). La incidencia de la formación en la edad adulta en la empleabilidad de los individuos. El caso de España. *El trimestre económico, Vol. LXXXIII (1), nº 329*, 149-183.
- Cortina, A. (2016). *¿Para qué sirve realmente la ética?* Barcelona: PAIDÓS (Espasa Libros, S.L.U.).
- Creighton, M. (2007). Employability: What is it and is it important? *The thesis submitted for degree of Master of Literature*. Department of Urban Studies, University of Glasgow (<https://www.gla.ac.uk/myglasgow/research/elighten/theses/digitisation>).
- Crespo, J. L. (Marzo de 2018). *La educación para el trabajo en la actualidad*. Revista Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo (ISSN: 1989-4155; págs. 1-8): <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/03/educacion-trabajo.html>
- Cueto, B., & Suárez, P. (2018). Un análisis del servicio público de empleo como método de búsqueda de trabajo. *Ekonomiaz, nº 93*, 60-77.
- De Feyter, M., Smulders, P., & De Vroome, E. (2001). De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 17, nr 1*, 47-59.
- De Grip, A., & Zwick, T. (2005). The employability of low-skilled workers in the knowledge economy. The Netherlands: Maastricht University: Recuperado el 17/12/2017 en [http://rlab.lse.ac.uk/lower/final\\_papers/grip.pdf](http://rlab.lse.ac.uk/lower/final_papers/grip.pdf); a través de Google Scholar.
- De la Rica, S. (2015). Políticas Activas de Empleo: Una panorámica. *FEDEA Policy Papers*.
- Del Campo, S. (24 de Marzo de 2017). La importancia de las políticas activas de empleo. *EL SIGLO DE EUROPA*, págs. 1-6 (Tribuna, en: <http://www.elsigloeuropa.es/siglo/historico/2017/1193/Index%20Opinion%20CAMP.html>).
- Díaz, F., & Lejarriaga, G. (2018). Emprendimiento social y empleabilidad. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos (129)*, 9-15.
- Doménech, R., García, J. R., Montañez, M., & Neut, A. (2018). Afectados por la revolución digital: el caso de España. En V. HERNANZ MARTÍN (Coord.), & J. F. JIMENO SERRANO (Coord.), *Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes* (págs. 128-145). FUNCAS: Papeles de Economía Española, nº 156.
- Eichhorst, W. (2017). Las instituciones del mercado laboral y el futuro del trabajo: ¿buenos empleos para todos? En NACIONES UNIDAS (CEPAL), *Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones* (págs. 11-31). Santiago: Naciones Unidas.

- Escudero, V., & López, E. (2014). El sistema de garantía juvenil en Europa: características, desarrollo y desafíos. *Información Comercial Española, Revista de Economía*, nº 881, 83-100.
- Felgueroso, F., García, J. I., & Jiménez, S. (2018). *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Felgueroso, F., García, J. I., Jiménez, S., Gorjón, L., & García, M. (2017-a-). Herramienta de perfilado de parados: modelización y resultados preliminares. En F. Felgueroso (Coordinador), J. I. García-Pérez (Coordinador), & S. Jiménez-Martín (Coordinador), *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo* (págs. 117-179, Capítulo 3). Madrid (2018): Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Felgueroso, F., García, J., Jiménez, S., & Anghel, B. (2017-b-). Perfilado de parados: una propuesta de herramienta para los servicios públicos de empleo. En F. Felgueroso (Coordinador), J. I. García-Pérez (Coordinador), & S. Jiménez-Martín (Coordinador), *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo* (págs. 95-115, Capítulo 2). Madrid (2018): Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Formichella, M. M., & London, S. (Noviembre de 2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Anales de la AAEP (págs. 1-22): [https://aaep.org.ar/anales/works05/formichella\\_london.pdf](https://aaep.org.ar/anales/works05/formichella_london.pdf) (18/6/2018)
- FUNDIPE. (1999). *Empleabilidad: responsabilidad de todos. Un nuevo Horizonte en la gestión empresarial*. (Coordinación: Don Felipe Sáez y Don Cristóbal Torres). Obtenido en: [http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf).
- Gamboa, J. P. (2013). La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad. *Tesis doctoral: Doctorado en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo*. Valencia: UNIVERSITAT DE VALÈNCIA, Facultad de Psicología.
- García, G. (1994). La búsqueda de empleo por los ocupados. *Revista de Economía Aplicada*, Vol. II, nº 4, 37-52.
- García, I., & Toharia, L. (2000). Prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo. *Revista de economía aplicada*, Vol. VIII, nº 23, 5-23.
- García, J. I. (2017). Una primera evaluación del impacto sobre la salida del desempleo de las políticas activas ofrecidas por los servicios públicos de empleo en España. En F. Felgueroso (Coordinador), J. I. García Pérez (Coordinador), & S. Jiménez-Martín (Coordinador), *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo* (págs. 177-226, Capítulo 4). Madrid (2018): Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- García, J. L. (2019). El papel de la orientación profesional en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo. *Tesis doctoral dirigida por la Doctora Doña Alejandra Cortés Pascual (2017)*. Zaragoza: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Zaragoza.

- García, J., Vázquez, A., & Mella, Í. (2017). La empleabilidad de los universitarios en Europa. Contribuciones de la educación no formal. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación, Vol. Extr., nº 07*, 45-48.
- García, M. B. (2019). Políticas activas de empleo en España: antecedentes y marco cultural desde el análisis del debate político. *Studia Politicae, nº 47*, 17-44.
- García, M. J. (2017). La Colaboración Público-Privada: capacidades públicas para la gestión del modelo desarrollado por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Agencias Privadas de Colocación. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 4-2*, 135-168.
- García, S. (10 de Diciembre de 2017). *El blog de Santi García*. <http://www.santigarcia.net/>
- González-Blanch, M. J., Escot, L., & Moreno, L. S. (2017). Políticas activas de empleo en la UE: buenas prácticas para tiempos de crisis. *Cuadernos económicos de Iце, Nº 93*, 175-206.
- Gutiérrez, C., & Pasamar, S. (2017). ¿Los programas de movilidad internacional incrementan la empleabilidad? *Revista Educativa Hekademos, 23, Año X*, 62-73.
- Gutiérrez, M. (Septiembre de 2015). Políticas activas de empleo: ¿son eficaces la formación y los subsidios al empleo para la reinserción profesional del parado? *IM09 Informe mensual nº 393 (págs. 38-39)*. Barcelona, España: CaixaBank S.A. Planificación estratégica y estudios.
- Helyer, R. (2007). What is employability?: reflecting on the postmodern challenges of work-based learning. *Journal of Employability in the Humanities, 1*. Teesside University's Research Repository ([http://www.uclan.ac.uk/ahss/ceth/ceth\\_arhive\\_issues.php](http://www.uclan.ac.uk/ahss/ceth/ceth_arhive_issues.php)).
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 27, nº 2*, 131-142.
- Hernández, J. J., & Ramos, J. A. (2017). La centralización de la gobernanza territorial en las políticas activas del mercado de trabajo en España durante la Gran Recesión (2011-2016). *Gestión y Análisis de Políticas Públicas (INAP), nº 18*, 5-22.
- Hernández, J., & Ruiz, J. (2002). La orientación laboral a desempleados inscritos en las oficinas de empleo del INEM. *Revista española de orientación y psicopedagogía, Vol. 13, nº 1*, 121-133.
- Herrador, F. (2002). Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso del desempleo de larga duración. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 35*, 121-142.
- Herrarte, A., & Sáez, F. (2015). Políticas de empleo y regulación laboral. *Revista de economía. Información Comercial Española, nº 883: Una política económica para la recuperación.*, 127-144.
- Herrera, D. (2017). Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España. *Sociología del Trabajo, nueva época, nº 89*, 29-52.



- Holgueras, A. I. (2016). Análisis de la influencia de la orientación profesional en los jóvenes en situación de abandono escolar. *Educatio Siglo XXI*, Vol. 34, nº 1, 34(1), 137-156.
- Illanes, R. (2020). Políticas públicas para el fomento del empleo en España: un análisis pedagógico. *Laplage em Revista (Sorocaba)*, Vol. 6, nº 2, 76-94.
- Ingellis, A. G. (2017). Tra occupazione e occupabilità: uno sguardo alle politiche dell'UE. En L. LEONE, & V. DE BERNARDO, *Giovani verso l'occupazione. Valutazione d'impatto del Servizio Civile nella cooperazione sociale* (págs. 125-140). Milán: Franco Angeli Edizioni (Recuperado el 22/11/2018 en: <http://roderic.uv.es/handle/10550/65384>).
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 7-21.
- Izquierdo, T., & Farías, A. J. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 29, nº 2, 2º Cuatrimestre, 29-40.
- Jansen, M. (2016). El reto de la inserción de los desempleados de larga duración. *FEDEA Policy Papers*.
- Jiménez, M., Acosta, M., & Salas, L. (2017). Learnability como característica del empleado del SIGLO XXI. *Dominio de las Ciencias*, Vol 3, nº 4, 57-71.
- Jiménez, P. (2015). Los demandantes de empleo en Europa: derecho de residencia y acceso a las prestaciones sociales. *Bitácora Millennium DIPr*, nº 2, 143-158.
- Jimeno, J. F. (20 de Abril de 2017). Las políticas activas de empleo no son una panacea (TIEMPO, nº 1823: <http://www.tiempodehoy.com/entrevistas/juan-francisco-jimeno>). (H. CALLEJA, Entrevistador)
- Juárez, L., & Marqués, L. (2019). Aspectos de la competencia digital para la empleabilidad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 30, nº 2, 67-88.
- Lindsay, C. (2009). In a lonely place? Social Networks, job seeking and the experience of long-term unemployment. *Social Policy & Society*, 9:1, 25-37.
- Lindsay, C., & Serrano, A. (2009). New perspectives on employability and labour market policy: reflecting on key issues. *Environment and Planning C: Government and Policy*, Vol. 27, 951-957.
- Lindsay, C., & Sturgeon, G. (2003). Local responses to Long-term unemployment: Delivering access to employment in Edinburgh. *Local Economy*, Vol. 18, nº 2, 159-173.
- Lindsay, C., McQuaid, R., & Dutton, M. (2007). New approaches to employability in the UK: Combining "Human Capital Development" and "Work First" strategies? *Jnl Soc. Pol.*, Vol. 4, nº 36, 539-560.

- Llanes, J., Figuera, P., & Torrado, M. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión personal de la carrera de graduados en Pedagogía. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 28, nº 2, 46-60.
- Llinares, L., Córdoba, A. I., & González, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 313-363.
- López, P., & Villamil, H. H. (2019). Modelo de seguimiento a egresados con énfasis en empleabilidad. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología, Edición nº 35*, 17-30.
- López, S. A. (2007). Efectos individuales del despido y la resiliencia como facilitador en la búsqueda de empleo. *Panorama socioeconómico, año 25, nº 35*, 168-173.
- Maizel, N. (2016). La noción de empleabilidad: criterios y estrategias de selección de personal en consultoras privadas de RRHH de la ciudad de Mar del Plata. *Tesis de Grado dirigida por: Mg. María Inés Pacenza y Mg. Yamila Silva Peralta*. Universidad Nacional de Mar del Plata: Facultad de Humanidades, Departamento de Sociología.
- Malo, M. Á., & Cueto, B. (4 y 5 de febrero de 2016). El impacto de las políticas activas de mercado de trabajo en España (págs. 1-18). *XXIII Encuentro de Economía Pública*. Orense, España.
- Manzanera, S. (2018). Las políticas del mercado de trabajo como factor de intensificación de precariedad laboral y exclusión social. *Revista Prima Social, nº 23, 4º Trimestre*, 331-352.
- Martin, J. (2015). Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and evidence on their Effectiveness. *IZA Journal of Labor Policy* 4:4, 1-29.
- Martín, P., & Tovar, F. (2019). Desmontando la seguridad en las políticas de empleo: la propuesta europea de flexiguridad. *Revista Internacional de Sociología, Vol. 77 (2)*, e124 (<https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.2.17.139>), 1-13.
- Martínez, M., González, N., & Pérez, J. (2018). Aproximación al perfil formativo del orientador profesional en la blogosfera. *Revista de Investigación Educativa, 36(1)*, 39-56.
- Martínez, P., González, C., & Rebollo, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa, 37(1)*, 57-73.
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies, Vol. 42, nº 2*, 197-219.
- McQuaid, R., Lindsay, C., Dutton, M., & McCracken, M. (2007). *Best practice in inter-agency co-operation on employability*. Edinburgh: Employment Research Institute, Napier University.
- Mestres, J. (Septiembre de 2015). ¿Cómo se puede mejorar la eficacia de los servicios públicos de empleo? *IM09 Informe mensual nº 393 (págs. 36-37)*. Barcelona, España: CaixaBank S.A. Planificación estratégica y estudios.

- Miguélez, F. (2018). Revolución digital y futuro del empleo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. 5 (<https://doi.org/10.5565/rev/aiet/70>), 147-161.
- Moltó, M., Peraita, C., Sánchez, M., & Uriel, E. (1994). Elección de método e intensidad de búsqueda de empleo en los desempleados. *Revista de economía aplicada*, Vol. II, nº 4, 53-74.
- Monereo, J. L. (2016). Organización pública de la política de empleo en la Constitución Española. En Á. J. GALLEGO MORALES (Dirección), J. CRUZ VILLALÓN (Dirección), & S. DE SOTO RIOJA (Dirección), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo* (págs. 73-107). Sevilla: CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.
- Morales, J. M. (2018). Pobreza y política de empleo en España. En GALA DURÁN, Carolina (Directora), CALVO GALLEGO, Francisco Javier (Director), & MORALES ORTEGA, José Manuel (Coordinador), *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción* (págs. 93-130). Murcia: Ediciones Laborum.
- Muñoz, P. (2020). La gestión pública: de los modelos al territorio. En F. SÁNCHEZ, & N. LIENDO, *Manual de ciencia política y relaciones internacionales* (págs. 95-124). Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Navarro, C., Zagórski, P., & Egea, A. (2018). *Empleo y desarrollo local. Análisis comparado de políticas de empleo y desarrollo en municipios de la Comunidad de Madrid*. Madrid: Instituto de Derecho Local. Universidad Autónoma de Madrid.
- Navarro, S. (2018). Descentralización de las políticas activas de empleo. En F. MIGUÉLEZ (Coordinador), *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar*. (págs. 283-310). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona: Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190327>.
- Núñez-Barranco, C. (2016). Actitud hacia el empleo de un grupo de desempleados de la provincia de Badajoz. Estudio mediante el parámetro Disponibilidad. *Tesis Doctoral. Trabajo dirigido por: Dr. Florencio Vicente Castro, Dra. M<sup>a</sup> Isabel Ruiz Fernández y Dra. Susana Sánchez*. Badajoz: Universidad de Extremadura, Departamento de Psicología y Antropología. Disponible en Repositorio Institucional Dehesa.
- OCDE. (2016). *Employment Outlook 2016 (Summary in Spanish)*. Paris: OECD Publishing (<https://doi.org/10.1787/475b9197-es>).
- OCDE. (Marzo de 2017). Estudios económicos de la OCDE: España. <http://www.oecd.org/economy/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf>.
- OCDE. (Noviembre de 2018). Estudios económicos de la OCDE: España. <http://www.oecd.org/economy/surveys/Spain-2018-OECD-economic-survey-vision-general.pdf>.

- Oficina Internacional del Trabajo. (2006). Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad. *CONSEJO DE EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL, Reunión 295ª (GB.295/ESP/2 (Rev.))* (págs. 1-12). Ginebra: OIT.
- Olivieri, A. (2015). La política de empleo italiana entre idea e ideología. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo, Vol. 3, nº 1*, 1-22.
- Osorno, M. (2003). La búsqueda de empleo de los ocupados: intensidad y motivos. *Estudios de economía aplicada, Vol. 21, nº 1*, 151-174.
- Ospino, C. (Setiembre de 2018). Ocupaciones laborales: clasificaciones, taxonomías y ontologías para los mercados laborales del siglo XXI (Nota técnica nº IDB-TN.1513). *Economic and Sector Work, Skills for the XXI Century: Revamping Technical Vocational Education and training in LAC (nº RG-E1554)*. Washington, USA: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Osuna, J. L., & López, P. (2001). La evaluación, herramienta para mejorar las políticas de empleo. *Trabajo 10*, 137-155.
- Pedreño, A. (2016). La sociedad digital y la empleabilidad. *Nueva revista de política, cultura y arte, nº 160*, 118-133.
- Peiró, J. M., & Yeves, J. (2017). Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias. *Work in progress for a better quality of life* (págs. 23-32). Lecce (Italia): UNIVERSITÀ DEL SALENTO (DOI code: 10.1285/9788883051289p23).
- Pozo, F. (2018). Las políticas autonómicas de empleo y la falta de ocupación: vivencias críticas de los servicios públicos de empleo. En GALA DURÁN, Carolina (Directora), CALVO GALLEGO, Francisco Javier (Director), & MORALES ORTEGA, José Manuel (Coordinador), *Pobreza en la ocupación e instrumentos de reacción* (págs. 159-181). Murcia: Ediciones Laborum.
- Pozo, F. (2019). Demandantes de empleo frente a políticas de activación: conformes, distantes y beligerantes. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 37(1)*, 135-153.
- Prieto, D., Manzano, N., & Villalón, M. J. (2017). Prácticas profesionales virtuales como estrategia de empleabilidad: el caso de la UNED. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, Vol. 28, nº 2*, 122-138.
- Pruijt, H. (2012). Employability, empowerment and employers, between debunking and appreciating action. Nine cases from the ICT sector. *International Journal of Human Resource Management (https://doi.org/10.1080/09585195.2012.725083)*.
- Rebollo, N., & Muñoz, J. M. (2017). Inseguridad, precariedad e inestabilidad: retrato de la inserción laboral femenina. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación, Vol. 4, nº 2*, 122-131.
- Rebollo, Y. F. (2017). El modelo de Perfilado Estadístico: una herramienta eficiente para caracterizar a los demandantes de empleo. En F. Felgueroso (Coordinador), J. I. García-Pérez (Coordinador), & S. Jiménez-Martín (Coordinador), *Perfilado Estadístico: un*

- método para diseñar políticas activas de empleo* (págs. 17-93, Capítulo 1). Madrid (2018): Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A.
- Rodríguez, M., & Camacho, J. (2009). El empleo en los servicios públicos en las regiones europeas: ¿Existe un patrón de concentración espacial? *Revista de estudios regionales*, nº 84, 149-165.
- Rodríguez-Piñero, M. (2016). Política económica y política de empleo. En Á. J. GALLEGO MORALES (Dirección), J. CRUZ VILLALÓN (Dirección), & S. DE SOTO RIOJA (Dirección), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo* (págs. 63-73). Sevilla: CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.
- Román, A., & Centella, M. (2016). Empleabilidad y Política de Empleo. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, Vol 1, nº 1, 45-72.
- Román, A., & Centella, M. (2018). La valoración previa de la disponibilidad para la búsqueda de empleo en un Servicio Público de Empleo. *Información Laboral*, nº 5, 43-64.
- Rondón, L. M., Muñoz, F., & Gómez, A. (2017). Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles. *Temas Laborales*, nº 137, 185-208.
- Salas, M. (2018). El Servicio Público de Empleo Español ante las nuevas orientaciones europeas: ¿Convergencia hacia un único sistema europeo de empleo? *Ekonomiaz*, nº 93, 218-245.
- Sánchez, C. (2014). La orientación e intermediación directa en el empleo. *Temas laborales*, nº125, 89-113.
- Sánchez, C. (2016). Colocación e intermediación: el modelo de la OIT. En Á. J. GALLEGO MORALES (Dirección), J. CRUZ VILLALÓN (Dirección), & S. DE SOTO RIOJA (Dirección), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo* (págs. 415-427). Sevilla: CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.
- Sánchez, D. (11 de Marzo de 2018). Karin Svanborg-Sjövall: "El Estado del Bienestar crea mujeres dependientes". [www.libertaddigital.com \(https://www.libremercado.com/2018-03-11/karin-svanborg-sjovall-el-estado-del-bienestar-crea-mujeres-dependientes-1276615089/\)](https://www.libremercado.com/2018-03-11/karin-svanborg-sjovall-el-estado-del-bienestar-crea-mujeres-dependientes-1276615089/).
- Sanchis, E. (2003). La experiencia de paro. *Política y Sociedad*, Vol. 40, nº 1, 161-183.
- Sanders, J., & De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *Emerald, International Journal of Manpower*, Vol. 25, nº 1, 73-89 (DOI 10.1108/01437720410525009).
- Santamaría, E., & Orteu, X. (2020). ¿Qué ocurre con la empleabilidad? Reflexiones críticas sobre su orientación y desafíos en tiempos de crisis. *Lan Harremanak*, nº 43, 21-70.
- Sanz, P., & Mediavilla, J. J. (2019). El Semestre Europeo en la política de empleo española. ¿Hacia un enfoque con mayor contenido social? *Studia Politicae*, nº 47, 70-100.

- Sarasa, S. (2018). Garantía de ingresos mínimos y empleo. En F. MIGUÉLEZ (Coordinador), *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y el Bienestar* (págs. 211-240). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona: Disponible en: <https://ddd.uab.cat/record/190325>.
- Serrano, M. (2015). Medidas de reparto de empleo en España en un contexto de crisis económica: ¿solución contra el desempleo o vía de incremento de la precariedad laboral? *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Vol. 3, nº 3, 1-27.
- Serrano, M. Á., Baena, S., & Molins, F. (2018). Diferencias entre empleabilidad, inseguridad laboral y salud en trabajadores y desempleados. *Acción Psicológica*, Vol. 15, nº 1, 87-102.
- Sharo, A., Briyith, L., & Montoya, K. (Setiembre de 2009). *Empleando tu empleabilidad*. <http://empleandotuempleabilidad.blogspot.pt>
- Silva, T., Veloso, A., & Soares, I. (2017). Idade, emprego e Gestão de Recursos Humanos: Um estudo em PME portuguesa. *Revista psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 218-225.
- Stafford, B., Roberts, S., & Duffy, D. (2012). Delivering Employment Services to vulnerable customers: a case study of the UK's Employment Service. *Social Policy & Society*, 1-12.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, nº 14 (1), 67-84.
- Suárez, M., Sánchez, M. F., & García, M. C. (2016). Caracterización de buenas prácticas y necesidades de mejora en los servicios de orientación para el empleo. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 27, nº 3 (3º Cuatrimestre), 43-60.
- Suleman, F., & Paul, J. J. (2007). La creación y la destrucción de la competencia individual: el papel de la experiencia profesional. *Revista Europea de Formación Profesional*, nº 40, 113-134.
- Thijssen, J., Van Der Heijden, B. I., & Rocco, T. (2008). Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, Vol. 7, nº 2, 165-183.
- Toharia, L., Prudencio, C., & Pérez, J. (2006). *La ocupabilidad de los parados registrados*. Retrieved 14 de Marzo de 2015, from Servicio Público de Empleo Estatal: <http://www.sepe.es>
- Torres, M. C. (2015). Tesis doctoral. *Patrones de respuestas psicológicas en desempleados de la Comunidad Autónoma de Extremadura*. Badajoz, España: Universidad de Extremadura.
- Torres, M. C., González, V., & Cubo, S. (2013). Búsqueda de empleo: Evaluación de las actitudes de los estudiantes de la Universidad de Extremadura. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, Vol. 1, nº 1, 301-312.

- Troncoso, D. (2016). Análisis empírico de políticas públicas aplicadas al mercado laboral español. *Tesis doctoral. Trabajo dirigido por: Dr. José Ignacio García Pérez y Dra. Yolanda Fátima Rebollo Sáenz*. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide, Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica.
- Unión Europea. (2011). Estrategia Europea de Empleo. Objetivo: mejorar el empleo en Europa. Luxemburgo: ISBN 978-92-79-17845-0 (doi: 10.2767/12768).
- Ushakova, T. (2014). La política de empleo de la OIT y su influencia en el modelo español. *Trabajo 30 (Universidad de Huelva)*, 17-44.
- Ushakova, T. (2019). Introducción al número especial por parte de la Coordinadora. *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, Vol. 7, nº 1, 1-5.
- Vallecillo, M. (2019). La inclusión de la robotización en la política de empleo. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 6(1), 97-110.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2016). Perceived employability and well-being: An overview. *Psihologia Resurselor Umane*, 14, 8-18.
- Vaquero, A. (2002). *Incentivos y desincentivos a la búsqueda de empleo*. Madrid: Consejo Económico y Social. España.
- Vega, A., González, E., Toro, G., Fonseca, G., Sánchez, J., Peña, M., Solar, M. I., Zúñiga, M., Herrera, R., & Carrasco, S. (2012). Aspectos referenciales sobre la inserción laboral y seguimiento de egresados. En C. I. (CINDA), *Seguimiento de egresados e inserción laboral: experiencias universitarias* (págs. 19-56). Santiago de Chile: Alfabetar Artes Gráficas.
- Vial, S. (2013). *Observatorio DUOC*. [http://observatorio.duoc.cl/concepto\\_de\\_empleabilidad\\_capacidades\\_en\\_potencia\\_para\\_el\\_logro\\_de\\_un\\_empleo](http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo) (recuperado el 9/12/2017)
- Villar, M., & Méndez, M. J. (2014). Necesidades de orientación profesional de las mujeres gallegas en función de la edad. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, Vol. 25, nº 2, 127-138.
- Viñas, V. E. (2005). La profesión del evaluador de políticas, programas y servicios públicos: perspectivas de futuro. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, Vol. 4, nº 1, 27-37.
- Vukasovic, M. (2004). *Final Report: Employability in the context of the Bologna Process* (págs. 1-8). Bled (Slovenia): Bologna seminar "Employability and its links to the objectives of the Bologna Process".
- Yeves, J. (2016). La empleabilidad como base del cambio en la gestión de los recursos humanos. *Revista Dirección Estratégica del ITAM (Instituto Tecnológico Autónomo de México)*,

Recuperado el 16/12/2017 de: <http://direccionestrategica.itam.mx/ES/la-empleabilidad-como-base-del-cambio-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos/>.



