



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN DE UN COLECTIVO VULNERABLE ANTE LA REINSERCIÓN LABORAL

MARÍA AUXILIADORA ORDÓÑEZ JIMÉNEZ
maordonez@us.es

MIGUEL ÁNGEL BALLESTEROS MOSCOSIO
miguelanba@us.es

Departamento de Teoría e Historia de la Educación y Pedagogía Social
Universidad de Sevilla

Resumen

El presente trabajo centra su foco de atención, en un colectivo vulnerable y en desventaja ante los procesos de inserción laboral. Dicho colectivo está representado por una muestra de mujeres pertenecientes a una zona rural, con una edad superior a los 45 años, en situación de desempleo, y con baja cualificación profesional.

Se ha pretendido que sean las participantes quienes reflexionen sobre su situación personal, así como sobre los condicionantes que le llevaron a ello, expresando posibles vías de mejora, haciéndoles protagonistas y conscientes de su proceso de desarrollo personal y profesional.

El objetivo general del estudio se basa en conocer cómo interpretan los procesos de reinserción laboral, teniendo en cuenta su desarrollo personal, profesional y emocional. Para ello hemos seguido un modelo de investigación mixto, empleando técnicas e instrumentos de carácter cuantitativo y cualitativo. La fase de investigación cuantitativa está guiada por un cuestionario destinado a analizar la motivación hacia la búsqueda de empleo del sujeto. Por otro lado, para la fase cualitativa hemos empleado la entrevista, y el grupo de discusión, apoyados en la técnica del Fotolenguaje con el fin último de servir como medio para la expresión de emociones durante las narraciones personales.

En la comunicación que aquí presentamos, nos centraremos en mostrar tanto el procedimiento como los resultados obtenidos en la fase cuantitativa de esta investigación.

Como principales resultados, destacamos que el valor otorgado por las participantes a la formación es significativo, ya que es considerada un aspecto esencial a la hora de encontrar empleo, aumentando por tanto sus posibilidades de inserción laboral. En general, las actitudes mostradas se caracterizan por la desmotivación y la desgana, debido al tiempo en situación de desempleo. No obstante, se muestran predisuestas a adaptarse a los cambios que el mercado de trabajo actual les pueda exigir.



Palabras clave

Reinserción laboral; desarrollo profesional; búsqueda de empleo; género, formación a lo largo de la vida.

1. El mercado de trabajo español

Uno de los problemas que más preocupan a los países desarrollados es el desempleo, tanto a nivel institucional como a nivel de su ciudadanía lo que lo convierte, por tanto, en una de las mayores preocupaciones de la sociedad actual (Koen, Klehe y Van Vianen, 2013, Sanromà, 2012).

Los múltiples colectivos afectados por el paro, nos desvela la magnitud alcanzada por éste, así como una idea de la gravedad laboral a la que nos enfrentamos. Podemos encontrar un incremento del número de desempleados a partir de los 45 años hasta los 60 años (Rubio, 2013). Por colectivos, el desempleo encuentra su mayor incidencia sobre grupos como mujeres, desempleados de larga duración, así como jóvenes (Alcaide, 2012).

El tiempo en desempleo es uno de los elementos que aumenta el impacto negativo de dicha situación. Una prolongada exposición al estrés, junto a una regulación emocional deteriorada, disminuye las posibilidades de salud que permiten hacer frente a las dificultades del desempleo (Hodzic, Ripoll, Lira y Zenasni, 2015).

Para caracterizar el colectivo más frecuente en situación de desempleo, hemos de determinar el perfil de las personas mayores de 45 años. Establecer un perfil homogéneo resulta difícil, ya que podemos encontrar ciertas diferencias entre cada persona y aún más si lo analizamos desde una perspectiva de género.

Gil afirma que:

“Concretamente el perfil general del desempleado mayor de 45 años es el de una mujer (52,3%) de 48 años, con estudios técnicos (32%), responsabilidades familiares (82%) y que se encuentra en paro porque perdió su empleo anterior (89%), frente a un 9% que se incorpora por primera vez al mercado laboral (Gil, 2013, p.5).

En general, siguiendo el análisis de la empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años (Junta de Andalucía, 2013), podemos caracterizar a grandes rasgos las debilidades del colectivo en función de la cualificación profesional, la formación instrumental, la edad, la capacidad de adaptarse al cambio, la experiencia demostrada, el conocimiento del mercado laboral, el sentimiento de exclusión, la motivación, el interés y el esfuerzo.

2. Aprender a lo largo de la vida: competencias clave del aprendizaje permanente

La evolución del mercado de trabajo provoca cambios en los fines de la formación para el empleo. Ya no es suficiente formar a alguien para el manejo de una maquinaria, sino



que se exige que las personas tengan un dominio determinado de las dimensiones cognitivas y de las habilidades necesarias para el desempeño del puesto de trabajo. En consecuencia, la formación exigida es más cambiante y compleja, siendo hoy por hoy, necesaria una continua actualización y reciclaje de los conocimientos y competencias adquiridos.

Como señala Gonzalo (2005) es prácticamente imposible, una formación para el empleo en la cual no esté en estrecho contacto el trabajo y la educación. El trabajo no es sólo un fin de la educación, sino que también es un medio.

La formación para el empleo demanda conocimientos técnicos, capacidad de comunicación, de resolución de problemas, de trabajo colaborativo y cooperativo, de autoaprendizaje, de organización y adaptación a los cambios, etc. *“Esta complejidad en las cualificaciones profesionales lleva a plantear un nuevo modelo de formación destinado a conseguir que las personas puedan dominar diferentes competencias específicas como son, entre otras, la calificación profesional técnica propiamente dicha, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa, la de asumir riesgos, etc. Por esta razón, cuando hablamos de formación del trabajador no debemos fijarnos únicamente en los aspectos técnicos, sino que debemos tener una visión global de la formación integral del ser humano en sus diferentes facetas”* Gonzalo (2005, p.47).

La formación debe ser desarrollada en términos de competencias clave. Esto es tal y como señala la Ley 2006/962/CE sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente, aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo.

En este marco de referencia se establecen ocho competencias clave:

1. Comunicación en la lengua materna;
2. Comunicación en lenguas extranjeras;
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
4. Competencia digital;
5. Aprender a aprender;
6. Competencias sociales y cívicas;
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa;
8. Conciencia y expresión culturales.

Las competencias clave se entrelazan, ya que determinados aspectos en un ámbito apoyan la competencia en otro. *La competencia en las capacidades básicas fundamentales de la lengua, la lectura y la escritura, el cálculo y las tecnologías de la información y la comunicación constituyen el fundamento para el aprendizaje, mientras que todas las actividades de aprendizaje se sustentan en la capacidad de aprender a aprender* (Ley 2006/962/CE).



Un ejemplo lo encontramos en el pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad de iniciativa, y la resolución de problemas, intervienen en estas ocho competencias.

Tradicionalmente en las acciones de formación para el empleo, se empleaban recursos destinados a la adquisición de competencias técnico-profesionales para el desempeño de una profesión. Entre estas competencias podemos encontrar el dominio de habilidades y técnicas necesarias para una ocupación, la capacidad de organización, la gestión del entorno, la resolución de conflictos, el trabajo en equipo, así como la capacidad de adaptación e innovación (Alberici y Serreri, 2005; Bisquerra y Pérez, 2012; Le Bofert, 2001).

Sin embargo, debido a los cambios en el mundo del trabajo, el entorno laboral demanda que se introduzcan en la formación y la orientación profesional actividades encaminadas al desarrollo de competencias participativas, personales, relacionales, interpersonales, y socio-emocionales (Pérez y Ribera, 2009).

Desde hace algo más de una década, las **competencias sociales y cívicas** empiezan a ganar importancia tanto en el pensamiento científico como en la sociedad en general (López, Márquez y Fernández, 2008). Estas competencias incluyen las de tipo personal, interpersonal e intercultural, recogiendo las formas de comportamiento que preparan a las personas para participar eficaz y constructivamente en la vida social y profesional.

La competencia social relacionada con el bienestar personal y colectivo exige entender el modo en que las personas pueden procurarse un estado de salud física y mental óptimo, tanto para ellas mismas como para sus familias y para su entorno social próximo.

Existen numerosas investigaciones que destacan el impacto que el desempleo produce en las personas que lo padecen. El desempleo no sólo afecta a las personas económicamente, también psicológica y socialmente en diversos grados (Pérez, 2001). Estas consecuencias del desempleo se traducen en baja autoestima, disminución de las relaciones sociales, sentimiento de impotencia, frustración, autculpa, inseguridad, sentimiento de desamparo, ira y resentimiento, aislamiento, empeoramiento de la salud, etc. (Pérez y Ribera, 2009).

Estas investigaciones también ponen de manifiesto que el impacto de la pérdida de empleo, afecta rápidamente a la salud mental, que el deterioro va aumentando hasta un punto cuyo máximo se sitúa entre los tres y los seis meses y que este hecho es más marcado entre los desempleados de mediana edad. Como describe Del Pozo et. al (2002, p.441) *“el rápido deterioro de la salud mental se puede explicar por la pérdida brusca de aportes psicosociales, como la disponibilidad económica, la seguridad física, la pérdida de habilidades laborales, la imposibilidad de predecir y la pérdida de una posición social valorada.”* Estos problemas se agravan y se extienden afectando a las familias, así como al entorno social en general (Pérez, 1996).



Por todo ello, podemos afirmar que es necesario desarrollar acciones eficaces para reforzar la estabilidad emocional de los desempleados. La introducción del diagnóstico y el desarrollo de las competencias emocionales en los procesos de búsqueda y formación para el empleo, son cada vez más necesarios para mejorar las capacidades de las personas que puedan encontrarse en situación de desempleo (Pérez y Ribera, 2009).

3. Método

La finalidad general del estudio consiste en conocer cómo interpretan los procesos de reinserción laboral y la relación con su desarrollo emocional y vital, de las mujeres mayores de 45 años y de baja cualificación.

La perspectiva metodológica está centrada en un enfoque interpretativo. El énfasis está por tanto, en la interpretación de los participantes con la intención de obtener comprensiones en profundidad de casos particulares, desde una perspectiva cultural e histórica. Todo ello requiere un *enfoque eminentemente social* a lo largo de todo el proceso investigador (Sabariego, 2009).

La metodología de investigación llevada a cabo, responde a un *método mixto*, también denominado, híbrido. De este modo, el estudio se enriquece utilizando las fortalezas complementarias de la investigaciones cuantitativa y cualitativa, y al compensar las debilidades de estas dos aproximaciones, por el hecho de utilizar ambas en el mismo estudio (Molina, 2013).

Para la selección de la muestra, este trabajo de investigación sigue un *muestreo no probabilístico*, que se caracteriza por la selección de los individuos en función de unos criterios, relacionados con las características de la investigación. En este caso son:

- Ser mujer
- Tener 45 años o más
- Estar en situación de desempleo
- Tener Baja Cualificación
- Pertenecer al contexto de Utrera (Sevilla)
- Participar en Cáritas Diocesana

Estos criterios se basan en un análisis poblacional previo, que destaca un incremento del número de desempleados a partir de los 45 años, con una mayor incidencia en colectivos de mujeres con escasa cualificación. Los criterios referidos al contexto se deben a la accesibilidad a la muestra.

Concretamente el tamaño muestral recoge un total de 20 sujetos. Se trata de una muestra heterogénea en cuanto a perfiles profesionales se refiere. Siendo la *confección* (20%), la *limpieza de espacios públicos* (15%) y el *cuidado de mayores* (15%) ocupaciones con mayor porcentaje entre las participantes en nuestro estudio.



Al colaborar con otras personas durante el transcurso de la investigación, es imprescindible considerar las necesidades y obligaciones que el investigador tiene con las mismas. Por ello esta investigación tiene en cuenta la autonomía de los participantes, el consentimiento informado así como la privacidad de los participantes (Sandín, 2003).

Las técnicas e instrumentos cuantitativos empleados, responden al análisis documental (fuentes secundarias), y a las técnicas de encuesta, seleccionando un cuestionario (Survey) validado tanto su contenido como su aplicabilidad, mediante juicio de expertos y un estudio piloto. Gracias a este instrumento podemos conocer el nivel motivacional de los sujetos ante el reto de la búsqueda activa de empleo. El análisis de los datos cuantitativos extraídos se realiza mediante el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 22.

4. Resultados

En primer lugar, se describe el perfil que caracteriza a los sujetos de la muestra participante. A continuación, se presenta la vertiente cuantitativa del presente estudio, analizando la motivación de las participantes hacia el proceso de búsqueda de empleo.

El siguiente punto se focaliza en los resultados cuantitativos extraídos, centrando su atención en el análisis de la motivación hacia la búsqueda de empleo, obteniendo información sobre el valor otorgado a la formación, la influencia del tiempo en situación de desempleo sobre las actitudes mostradas por las participantes hacia los procesos de inserción laboral, así como la percepción de sí mismas, entre otros aspectos.

4.1. Características principales de la muestra

La muestra participante en este trabajo asciende a un total de 20 sujetos que en función de la edad, se da un reparto equitativo desde los 46 a los 66 años, encontrando el pico más alto a la edad de los 62 años.

Si atendemos al nivel de estudios de los sujetos, encontramos que el 40% de la muestra posee estudios primarios completos, seguido de un 35% que no ha conseguido finalizar los estudios primarios, un 5% sin estudios y un 20% con estudios secundarios. Podemos observar que el nivel de estudios de la muestra es muy bajo (80%), característica que hace a las mujeres participantes, muy vulnerables ante el desempleo.

La mayoría de las participantes pertenecen al grupo de personas desempleadas de larga duración, ya que el 85% indica un periodo de desempleo que oscila desde 1 a 37 años.

Frente a esta situación de desempleo, se le añade la problemática del número de personas a su cargo, encontrando que el 60% de las participantes se encuentran en esta situación, comenzando con un 10% con 4 a 5 personas a su cargo, un 25% con 3 personas a su cargo, un 15% con 2 personas a su cargo, y finalmente, un 10% con 1 persona a su cargo. Con el agravante de que casi la mitad de las participantes,



concretamente el 45% de la muestra, no tiene empleo ninguno de los miembros de su domicilio.

4.2. Motivación hacia la búsqueda de empleo

El análisis descriptivo de la motivación hacia la búsqueda de empleo, se establecerá en función de las variables examinadas.

La *primera variable* es la “*formación*”, analiza la relación entre el nivel formativo del sujeto y su grado de motivación hacia la búsqueda activa de empleo (ver Gráfico 1).

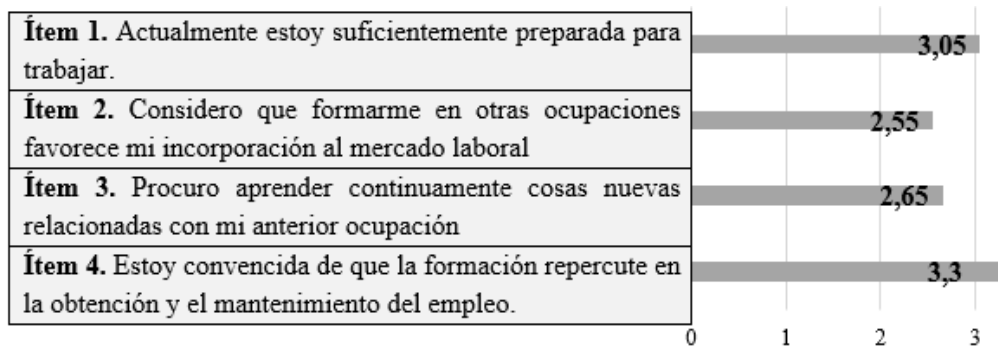


GRÁFICO 1: *Ítems que componen la variable “formación” y medias obtenidas*

De los resultados obtenidos, se deduce que la muestra participante otorga valor a la formación respecto a la búsqueda de empleo con un 3,3 de media. Es decir, en caso de no encontrar un empleo estas mujeres seguirían formándose para adquirir una mayor cualificación profesional.

La *segunda variable* es el “*tiempo en situación de desempleo*”. Esta variable relaciona el tiempo que cada sujeto ha estado en desempleo y la motivación que éste tiene hacia la posibilidad de buscar un nuevo empleo (ver Gráfico 2).

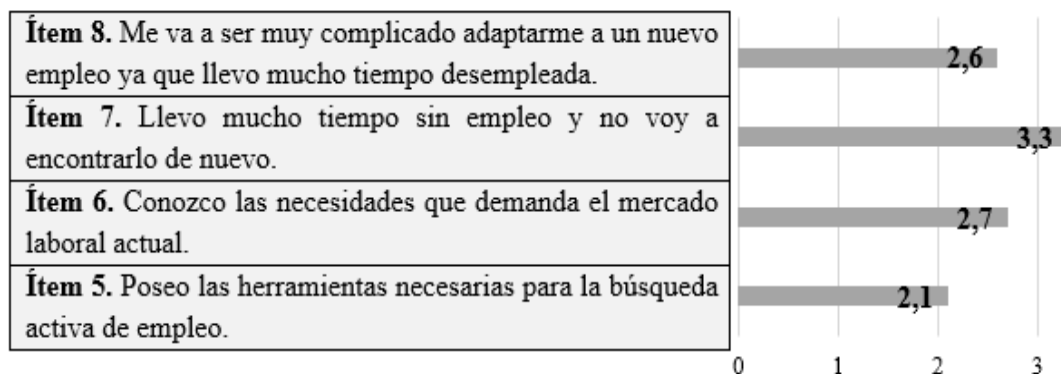


GRÁFICO 2: *Ítems que componen la variable “tiempo en situación de desempleo” y medias obtenidas*

Las medias obtenidas por estos ítems son en su gran mayoría de un valor 2, encontrando la media más alta en el ítem 7 “*creo que llevo mucho tiempo sin empleo y*



no voy a encontrarlo de nuevo". Se observa como las respuestas indican un alto grado de desmotivación hacia la búsqueda de empleo.

Así como un desconocimiento de las herramientas para buscarlo y de las necesidades que demanda el mercado laboral actualmente, fruto del tiempo que llevan en situación de desempleo.

La *tercera variable* es la referida al "*componente actitudinal*". Esta variable analiza las actitudes del sujeto ante la búsqueda activa de empleo (ver Gráfico 3).

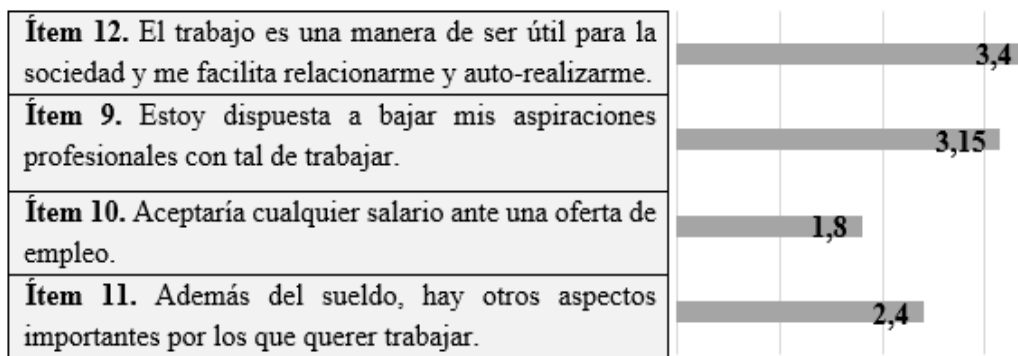


GRÁFICO 3: *Ítems que componen la variable "componente actitudinal" y medias obtenidas*

Los valores oscilan desde un 1,8 en el ítem 10 "*aceptaría cualquier salario ante una oferta de empleo*" hasta un 3,4 en el ítem 12 "*el trabajo es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y auto-realizarme*". Las medias obtenidas nos revelan que las mujeres participantes presentan cierta predisposición y flexibilidad para buscar empleo, así como capacidad adaptativa a los cambios.

La *cuarta variable* es la referida a la "*autopercepción*". Aquí se valora la percepción que las mujeres tienen de sí mismas ante procesos de reinserción laboral (ver Gráfica 4).

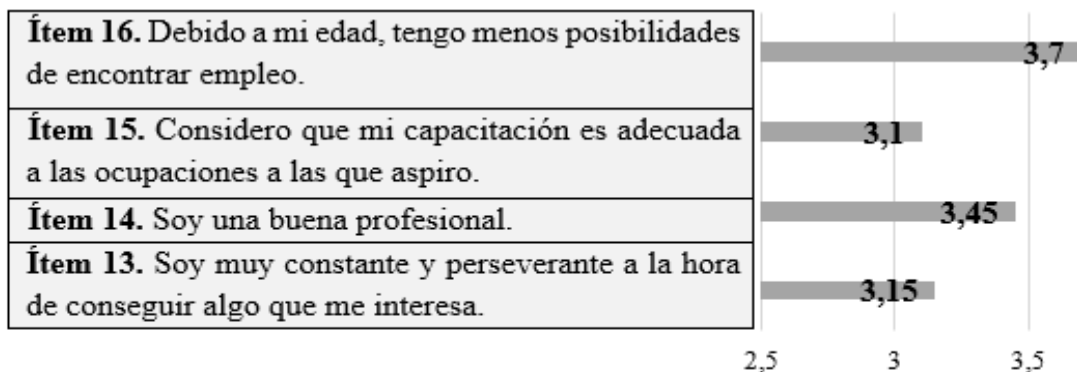


GRÁFICO 4: *Ítems que componen la variable "autopercepción" y medias obtenidas*



Las medias representadas por la variable autopercepción, son notablemente altas en general. El valor mayor que encontramos es en el ítem 16 “*debido a mi edad, tengo menos posibilidades de encontrar empleo*” con un 3,7 de media en las respuestas. Esto demuestra que las participantes asumen la percepción de que las personas mayores de 45 años tienen menos posibilidades de encontrar una nueva oportunidad laboral, lo cual supone una muestra de insatisfacción y desmotivación ante su realidad vital y profesional.

La última variable se centra en la “*situación familiar y económica*” de las participantes. Esta variable estudia la influencia de la situación familiar y económica sobre la búsqueda activa de empleo (ver Gráfico 5).

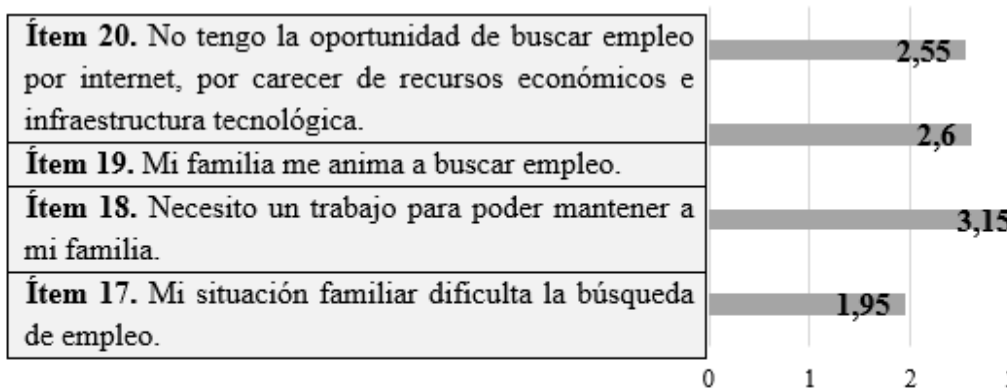


GRÁFICO 5: Ítems que componen la variable “*situación familiar y económica*” y medias obtenidas

La motivación para la consecución del empleo es sustentar a la familia, ya que la media más alta corresponde al ítem 18 “*necesito un trabajo para poder mantener a mi familia*” con un valor de 3,15. La gran mayoría de las mujeres participantes necesitan un empleo para mantener a su familia.

Respecto al aspecto económico, cabe destacar que hay casos en los que las participantes no disponen de recursos económicos y/o de infraestructura tecnológica para buscar empleo por internet.

5. Conclusiones

Partiendo de los objetivos planteados inicialmente y tras analizar los resultados obtenidos por esta investigación, se determinan las siguientes conclusiones.

Si analizamos la relación entre el valor del nivel formativo del sujeto y su grado de motivación hacia la búsqueda de empleo, destacamos que el valor otorgado por las participantes a la formación es significativo, considerando que la formación es un aspecto muy importante a la hora de encontrar empleo. De modo que, la actitud demostrada por estas mujeres es de un compromiso con su formación entendiéndola como un medio para adquirir una mayor cualificación profesional y aumentar así, las posibilidades de encontrar un empleo.



El tiempo en situación de desempleo constituye una variable que influye significativamente en la motivación de las participantes. En la medida que aumenta el tiempo en desempleo, aumenta la desmotivación de las mujeres hacia la búsqueda de empleo. Sin embargo, a pesar de esta desmotivación podemos ver que las participantes se muestran predispuestas para buscar empleo y a adaptarse a los cambios que el mercado de trabajo actual les pueda exigir, con la condición *sine qua non* de que no bajarían sus aspiraciones profesionales ni salariales con tal de trabajar.

Respecto a la percepción que tienen las encuestadas de sí mismas, encontramos un alto grado de insatisfacción y desmotivación ante su realidad vital y profesional, ya que se reconocen como personas que debido a su edad ven mermadas sus posibilidades de encontrar nuevas oportunidades laborales. Al mismo tiempo, se valoran a sí mismas como buenas profesionales, perseverantes a la hora de conseguir las metas propuestas. El valor concedido a encontrar un empleo para las encuestadas, es equiparable a una fuente necesaria e imprescindible de ingresos con los que poder mantener a sus familias. Ya que el 60% de las mujeres tienen personas a su cargo, hecho que a su vez es considerado como un impedimento para la búsqueda activa de empleo.

Bibliografía

Alberici, A. y Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta. Balance de competencias*. Barcelona: Laertes.

Alcaide, J. (2012). El mercado de trabajo español. Situación, propuestas y reforma de 2012. *Boletín Económico de ICE*, (3026), 29-40. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3937243>

Bisquerra, R. y Pérez, N. (2012). Educación Emocional: estrategias para su puesta en práctica. *Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España*, (nº16) 01-11p.

Del Pozo, J.A.; Ruiz, M.A. y San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, Vol.2, (nº14) 440-443p.

Gil, I. (2013). *V informe mayores de 45 años en el mundo laboral*. Madrid: Comunicación Fundación Adecco.

Gonzalo, V. (2005). *La educación para el empleo. Un criterio pedagógico para la formación*. Salamanca: Ediciones Tempora

Hodzic, S., Ripoll, P., Lira, E., & Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, 88, 28–37. doi: 10.1016/j.jvb.2015.02.007

Junta de Andalucía (Ed). (2013). *Análisis de la empleabilidad de personas desempleadas mayores de 45 años*. Sevilla: Servicio Andaluz de Empleo-Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.



Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37–48. doi:10.1016/j.jvb.2012.11.001

Le Boferf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

López, B.; Márquez, M. y Fernández, I. (2008). Educación emocional en adultos y personas mayores. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 6(2), 501-522. Recuperado de <https://goo.gl/zVJ9Uh>

Molina, J. et al. (2013). Métodos híbridos de investigación y dirección de empresa, ventajas e implicaciones. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 15 (2) 75-90. doi: 10.1016 /j.cede.2012.01.001

Pérez Serrano, G. (2001). Aprender a lo largo de la vida. Desafío de la sociedad actual. En *Ágora Digital*, nº1. Recuperado: http://www.uhu.es/agora/version01/digital/numeros/numeros_ppal.htm

Pérez, N. y Ribera, A. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. *REOP*, 20 (3), 251-256. Recuperado de <https://goo.gl/nYmgQQ>

Rubio, F.J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué?. Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40. doi:10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338

Sandín, M.P. (2003). *Investigación cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones*. Madrid: McGraw-Hill.

Sanromà, E. (2012). El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral. *Revista de Estudios Empresariales*, 2, 29-57. Recuperado de <https://goo.gl/hdnUPm>