

## Empleabilidad social y género: opiniones de personas<sup>1</sup> desempleadas sobre la inserción laboral

Concepción Mimbrero-Mallado

Universidad Autónoma de Barcelona

[concepcion.mimbrero@uab.cat](mailto:concepcion.mimbrero@uab.cat)

Joilson Pereira da Silva

Universidad Federal de Sergipe (Brasil)

[joilsonp@hotmail.com](mailto:joilsonp@hotmail.com)

Ana Guil-Bozal

Universidad de Sevilla

[anaguil@us.es](mailto:anaguil@us.es)

Sara Vera-Gil

Universidad de Sevilla

[sverag@us.es](mailto:sverag@us.es)

### Resumen

*El objetivo de este trabajo es observar en personas desempleadas de La Rinconada (Sevilla, España) las opiniones en relación a la empleabilidad entre hombres y mujeres. La muestra estuvo formada por 149 personas desempleadas (52 hombres y 97 mujeres) del municipio. Diseñamos y aplicamos un cuestionario compuesto por ítems que se plantean como posicionamientos que adoptan las personas desempleadas en relación a los factores que intervienen en la Empleabilidad Social. En términos generales, la muestra presenta resultados similares en el posicionamiento Redistribucionista (42,96%) e Integracionista (55,70%). Sin embargo, encontramos diferencias en función del sexo; la mayoría de las mujeres mantienen un discurso Redistribucionista y el posicionamiento Integracionista está representado sobre todo por el grupo de hombres. Este dato es especialmente significativo dado que tradicionalmente el desempleo femenino se sitúa por encima del desempleo masculino y se ve más afectado en momentos de crisis económica como la actual.*

### Palabras clave

*Empleabilidad Social, Inequidad Social, Igualdad de Género, Plan de Empleo.*

## Social employability and gender: reviews of unemployed people on the labour insertion

### Abstract

*The aim of this work is seeing, in unemployed people in La Rinconada (Sevilla, Spain), their opinion regarding employability (Redistributionist, Under Class and integration) between men and women. The sample consisted of 149 unemployed persons (52 men and 97 women) of the municipality. We designed and applied a questionnaire composed of items that arise as positions adopted by unemployed persons in relation to the factors involved in the Social Employability questionnaire. Overall, the sample shows similar results in positioning Redistributionist (42.96%) and Integrationist (55.70%). The descriptive analysis of the positioning variable on social employability, shows differences according to sex. Most women maintain a Redistributionist discourse, and an integrationist positioning is represented mainly by the group of men. This finding is especially significant considering that traditionally female unemployment is above the male unemployment, and is most affected by economic crisis like the currently one.*

### Keywords

*Social Employability, Social Inequality, Gender Equality, Employment Plan.*

---

<sup>1</sup> Este artículo se ha podido realizar gracias a la investigación desarrollada en el municipio de La Rinconada, Sevilla: Diseño del I Plan estratégico transversal de formación y empleo para mujeres y hombres del Municipio de la Rinconada. Universidad de Sevilla. Contrato 68/83. Referencia: 1870/0425

El concepto de empleabilidad surge en los años veinte y en la década de los ochenta va adquiriendo mayor protagonismo. Ello fue debido a las dificultades que tenían las organizaciones para conseguir personal empleado<sup>2</sup>. Inicialmente, la empleabilidad ponía el énfasis en la responsabilidad del propio individuo para emplearse y permanecer en el mercado laboral. Y efectivamente estaba vinculada a la necesidad de que, tanto cualitativa como cuantitativamente, existiera un mejor encaje entre oferta y demanda de trabajo<sup>3</sup>. Situándonos en el contexto de crisis económica actual, la empleabilidad se concibe desde otra perspectiva. Se establece ahora como un instrumento esencial para activar el empleo por parte de los agentes políticos, económicos y sociales. Se trata por tanto, de un término que se ha ido construyendo históricamente desde distintos posicionamientos resultando un concepto dilatado y confuso. Esta ambigüedad es debida a la variedad de elementos que lo conforman y a que se asocia a un mercado laboral inestable, a las nuevas formas de aprendizaje y a las exigencias de la nueva sociedad de la información en constante evolución, la *sociedad red*<sup>4</sup>.

En la Recomendación 1959 de la Conferencia General del año 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se define el concepto de empleabilidad junto con el de aprendizaje permanente, cualificaciones y competencias en relación al desarrollo de Recursos Humanos. En este sentido, el término aprendizaje permanente, engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones. Por tanto, la noción de competencia, abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico. Así, el término cualificaciones, designa la expresión formal de las habilidades profesionales de las personas trabajadoras, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial. De esta manera, el concepto empleabilidad, se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo<sup>5</sup>.

De acuerdo con Vargas<sup>6</sup>, la definición de aprendizaje permanente da un sentido más amplio a la idea de aprender a lo largo de la vida e introduce la dimensión de acumulación por encima de la de graduación. Sobre esta base, la OIT establece cuatro dimensiones o componentes que se relacionan con la empleabilidad:

1. Capacidades: Incluye las habilidades básicas.
2. Competencias: Integra las dimensiones cognitiva (conocimiento), procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser), destacando en esta última la competencia de aprender a aprender.
3. Motivaciones, intereses y obstáculos internos que deben reconocerse para aumentar el grado de empleabilidad.
4. Estructura de oportunidades que ofrece el sistema; sirvan de ejemplo los Centros educativos, el Estado y el Mercado laboral.

Desde esta perspectiva “la educación y las cualificaciones facilitan la aplicación de nuevas tecnologías, aumentan la empleabilidad de los individuos y la productividad y competitividad de las empresas. Las mujeres y los hombres necesitan cualificaciones de amplio alcance que puedan adaptarse a los requisitos económicos en continuo cambio”<sup>7</sup>.

A pesar de los esfuerzos de la OIT por aunar la responsabilidad de los individuos y las oportunidades que les brinda el sistema, pensamos que la caracterización de la Empleabilidad Social se plantea desde una perspectiva que genera algunos sesgos cuyo abordaje es de especial importancia. Así pues, para posicionarnos en la noción de empleabilidad, entendemos que las posibilidades de inserción laboral de una persona no sólo dependen de la relación entre la motivación para el aprendizaje y las oportunidades que les brindan los agentes educativos y productivos, sino también de otros factores: Las estructuras patriarcales que mantienen el sistema sexo-género y que asignan a mujeres y hombres poderes y roles específicos en un tiempo y lugar determinado; La etnia, la clase social y otros factores personales que se vinculan a la identidad personal; Las deficiencias del sistema socioeconómico<sup>8</sup>.

En el siguiente apartado profundizamos en estos aspectos analizando los elementos que condicionan la empleabilidad de las personas. Igualmente, cómo el sistema productivo no satisface de la misma manera todos los intereses y necesidades sociales de mujeres y de hombres.

2 RENTARÍA Y ANDRADE (2007).

3 WEINER (2004); YORKE (2004).

4 CASTELLS (2006).

5 RECOMENDACIÓN 1959, CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), 2004.

6 VARGAS (2004).

7 Recomendación 1959, Conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2004, p.16.

8 RUBIO(2004); DENNIS (2002; 2007); MIMBRERO (2013); ROLLERO (2013); PAZOS (2014).

## EL GÉNERO Y FACTORES SOCIO-ECONÓMICOS QUE INFLUYEN SOBRE LA EMPLEABILIDAD

Situándonos en el sistema sexo-género como factor (des)generador de empleabilidad, entendemos que modificar las posiciones de desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, implica incorporar una serie de estrategias políticas desde una perspectiva de género. Sobre esta cuestión existe una amplia bibliografía que reconoce como esencial la inclusión de estas estrategias, centrándose en los factores estructurales que inciden en la ocupabilidad de las mujeres<sup>9</sup>. A continuación describimos estos elementos estructurales que condicionan la empleabilidad femenina:

- Familia monoparental. Esta situación familiar provoca en las mujeres una menor disponibilidad para empleo a tiempos completos y cualificados que impliquen dedicaciones exhaustivas. Esto supone el acceso a trabajos de mayor precariedad o/y dentro de la economía sumergida.
- Rol de cuidadora de personas dependientes. El rol de los cuidados asignado a las mujeres favorece la inactividad en el mercado laboral de la población femenina. Según el Informe del Mercado de Trabajo de Mujeres Estatal<sup>10</sup>, el tramo de edad de mayores de 45 años ha mostrado la situación más favorable en la contratación femenina. El tramo inmediatamente inferior, coincide con el periodo de cuidados de hijos o hijas.
- Doble jornada laboral. Las tareas domésticas y de cuidados que desarrollan las mujeres condiciona que sus trabajos fuera del hogar sean considerados en gran parte como salarios de apoyo a la economía doméstica<sup>11</sup>. Como consecuencia, además de la precariedad contractual y salarial, esta situación facilita que las mujeres sean las primeras en soportar el impacto de la crisis económica.
- Mantenimiento y desprestigio de los sectores ocupacionales representados mayoritariamente por las mujeres (segregación horizontal). Los roles asignados a las mujeres condicionan que las labores de cuidados y del hogar se extiendan al ámbito del trabajo mercantilizado. Esto supone una infravaloración de las profesiones y sectores ocupacionales representados históricamente por las féminas<sup>12</sup>.
- Sostenimiento del techo de cristal o segregación vertical en el trabajo. La segregación vertical o techo de cristal es un tipo de discriminación que impide a las mujeres acceder a puestos o categorías superiores<sup>13</sup>. Las mujeres van desapareciendo gradualmente en el ascenso jerárquico cuanto más cerca estén los puestos de dirección. Son ellas las que se concentran en mayor medida en categorías de menor reconocimiento social, económico y de poder.
- Contratación precaria. Las mujeres acumulan mayores índices de contratación temporal a tiempo parcial y de menor salario que los hombres. Además, en la medida en que las mujeres acceden a sectores no ocupados habitualmente por éstas, los salarios bajan tanto para hombres como para mujeres<sup>14</sup>.
- Permanencia de índice de desempleo elevado de mujeres. Históricamente, a nivel internacional, la tasa de paro de las mujeres se sitúa por encima de la de los hombres. En España, según la Encuesta de Población Activa, en el primer trimestre de 2014, la tasa de paro masculina es de un 24,4% frente al 26,6% de la femenina.
- Las políticas públicas diseñadas en contra de la igualdad de género. Las políticas públicas actuales proporcionan incentivos económicos para que se mantenga la familia tradicional. Tal es el caso de la tributación conjunta (que parte del principio de que una mujer es una carga y hay que desgravar por ella), de la contributividad (es decir, que las pensiones dependen de las cotizaciones), de los incentivos al tiempo parcial, o de las prestaciones para el cuidado incompatibles con el empleo<sup>15</sup>.

En definitiva, se trata de elementos que condicionan el mantenimiento de un modelo de sociedad basado en la familia sustentador masculino/esposa dependiente, impidiendo a muchas mujeres mantenerse en un empleo de calidad durante toda la vida<sup>16</sup>.

Sumadas al género, la clase social y la procedencia étnica (sobre todo no comunitaria) se configuran como elementos estructurantes de la identidad personal que pueden dificultar la empleabilidad de las personas. A ellos se adhieren otros factores como la edad y la pertenencia a grupos de especial vulnerabilidad (personas

9 PAZOS (2014; 2010); GÁLVEZ Y TORRES (2010); GUIL (2009); LEWIS (2006); FRASER Y HONNETH (2006); RUBIO (2004).

10 Informe del mercado de trabajo de mujeres estatal. Observatorio de las ocupaciones del Ministerio de Empleo y la Seguridad Social, 2013.

11 RUBIO (2004).

12 GÁLVEZ Y MATUS (2012).

13 GÁLVEZ Y MATUS (2012); GUIL (2009).

14 DÍAZ Y DEMA (2013).

15 PAZOS (2014).

16 LEWIS (2006).

drogodependientes, con discapacidad funcional, exreclusas...). Elementos que pueden ocasionar discriminaciones múltiples, disminuyendo las posibilidades de inserción laboral y, por ende, generando pobreza y exclusión social en las personas que sufren estas situaciones. Asimismo, estas discriminaciones se ven reforzadas por las propias dinámicas del mercado de trabajo, tanto más cuando se cruzan con el factor género. Ello origina una demanda de mano de obra para trabajos precarios y de perfiles ocupacionales estereotipados. Como consecuencia, en la actualidad se vienen configurando ámbitos de la economía (en muchos casos sumergida) que paulatinamente están adquiriendo el estatus de guetos laborales. Entre ellos se encuentran por ejemplo la atención a personas dependientes, el servicio doméstico o la hostelería. Una situación que se agrava con la crisis actual y que configura un sistema productivo que favorece la cantidad y la calidad del empleo masculino por encima del femenino<sup>17</sup>. Para que se entienda este enfoque sobre las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral, es necesario observar estas desigualdades desde un marco sociopolítico. Por tanto, seguidamente abordaremos los tipos de posicionamientos sociales que apuntan el papel que juega el sistema social y productivo en el empleo.

## DISCURSOS SOCIOPOLÍTICOS Y DESAJUSTES DEL SISTEMA SOCIOECONÓMICO

El estado de crisis que azota a nivel mundial ha supuesto que en la actualidad, en España, casi cinco millones y medio de personas estén en desempleo (datos del cuarto trimestre de 2014 según la Encuesta de Población Activa publicada en enero de 2015). A ello se suman las características socio-demográficas (inmigración, envejecimiento de la población, baja natalidad entre otras) y del mercado de trabajo (precariedad, temporalidad, inestabilidad,...) que dificultan los procesos de inserción profesional y promoción de la carrera en la ciudadanía. Esta situación genera desequilibrios en el sistema socioeconómico que pueden ser interpretados desde varias posiciones.

En este artículo nos basamos en la propuesta de Dennis<sup>18</sup>, que establece tres categorías para analizar los discursos sociopolíticos (arrojados por agentes políticos, agentes sociales y económicos y por la ciudadanía) que se mantienen en relación a los citados desajustes del sistema social y económico.

La primera categoría es el Discurso Social Redistribucionista. Esta postura interpreta las causas del desempleo desde un enfoque estructural. Las estructuras políticas, económicas y sociales son las que hacen desequilibrar el sistema, generan desigualdades y, por tanto, son las que deben modificarse. La pobreza es la principal causa de exclusión social, siendo el individuo el afectado y no el responsable de esta situación. Desde esta perspectiva se apuesta por medidas que ponen en valor el trabajo no mercantilizado (como el que realizan las mujeres en el hogar).

El Discurso Moral Under Class responde a la segunda categoría. Se trata de un discurso totalmente contrario al Redistribucionista. La principal causa de la pobreza y la exclusión social se encuentra en el propio sujeto. Entiende al individuo como persona dependiente de las normas, costumbres y valores culturales que hacen de sí mismo el principal responsable de su situación. Las soluciones que se proponen son, por tanto, aquellas que puedan influir sobre el comportamiento social individual sin reformar las estructuras que sostienen el sistema social y económico en el que se integran. No reconocen la importancia de mercantilizar los trabajos no mercantilizados (como son los trabajos de cuidados de las mujeres en el hogar). La protección que ofrecen los gobiernos a las personas sin recursos supone una amenaza para el estado. Sin embargo, la situación de dependencia de las mujeres, niños y niñas no lo son, dado que favorecen el mantenimiento del modelo social sustentador masculino/esposa dependiente. La riqueza económica del país está por encima de la riqueza social. Los individuos no productivos son percibidos como residuos humanos<sup>19</sup>.

La tercera categoría es el Discurso Social Integracionista. En este tipo de discurso no hay una crítica explícita ni implícita a las causas que generan desigualdad, por lo que no plantean cambios estructurales. Si el desempleo genera exclusión, la solución pasa por adoptar medidas que inciden en el cambio de actitud de colectivos concretos hacia la empleabilidad, o medidas que vayan dirigidas a la inserción de los grupos en riesgos de exclusión. Desde este tipo de enfoque, se encuadran las medidas articuladas para generar tasas de empleo femeninas, sin cuestionar ni plantear soluciones que venzan las causas estructurales que generan la situación que sufren históricamente las mujeres en el ámbito del empleo.

Al margen de los discursos sociopolíticos, con la irrupción de la crisis económica internacional, surgen numerosos debates sobre la empleabilidad desde distintas disciplinas científicas en torno a sus causas, consecuencias, retos y desafíos. También desde la Psicología del Trabajo y las Organizaciones se profundiza sobre estas cuestiones y se vienen planteando estrategias de intervención desde distintas líneas de trabajo. Situándonos en una perspectiva macro-social, son conocidas las aportaciones en relación al análisis de la evolución del mercado laboral y los

17 GÁLVEZ Y RODRÍGUEZ (2011); GÁLVEZ (2013).

18 DENNIS (2007).

19 Siguiendo la terminología de BAUMAN (2003; 2007).

cambios en las condiciones del empleo, así como los efectos que estas transformaciones ejercen sobre las personas trabajadoras y desempleadas<sup>20</sup>. Desde un nivel micro-social, requieren especial mención las investigaciones orientadas al estudio del efecto de planes, políticas y prácticas de dirección de recursos humanos encaminadas a la mejora de la eficacia de los sistemas de cualificación del capital humano, y al logro de unas organizaciones laborales plenamente humanas<sup>21</sup>. Otras investigaciones, aúnan los niveles micro y macro-social, para profundizar en el estudio de la empleabilidad social desde una perspectiva política y las prácticas organizativas en términos de equidad entre mujeres y hombres<sup>22</sup>. Estas últimas suponen un referente para nuestra investigación cuyo contexto social y político situamos en el municipio de La Rinconada (Sevilla, España) desarrollada con el propósito final de diseñar el I Plan Estratégico Transversal de Formación y Empleo para Mujeres y Hombres de la localidad. Un estudio en el que revisamos el constructo de empleabilidad desde un enfoque cultural y de igualdad de oportunidades entre personas de ambos sexos. En este sentido, el objetivo de este trabajo es observar en personas desempleadas de La Rinconada las opiniones en relación a la empleabilidad (Redistribucionista, Under Class e Integracionista) entre hombres y mujeres. A continuación presentamos el método planteado para este estudio.

## MÉTODO

### Participantes

Nuestra muestra estuvo formada por 149 personas desempleadas (52 hombres y 97 mujeres) de la provincia de Sevilla (España), tomando como unidad de observación el municipio de La Rinconada. Las personas participantes ocupan los tres tramos de edad más representativos de la localidad en edad laboral (menores de 25 años, entre 25 y 44 años y mayores de 44 años). Asimismo, en la muestra estaban representados todos los niveles educativos atendiendo a la clasificación ofrecida por el Servicio Público de Empleo Estatal. En la tabla 1 exponemos la distribución del grupo muestral por intervalos de edad y por sexo.

TABLA 1. MUESTRA DE PERSONAS DESEMPLEADAS POR SEXO

	Muestra de personas desempleadas		
	Menores 25 Años	Entre 25 y 44 años	Mayores 44 años
Sexo	Distribución	Distribución	Distribución
Hombres	16	23	13
Mujeres	14	59	24
Totales	30	82	37

### Instrumento

Diseñamos y aplicamos un cuestionario de respuesta tipo Likert compuesto por 21 ítems que se plantean como posicionamientos que adoptan las personas desempleadas en relación a los factores que intervienen en la Empleabilidad Social. Las opciones de respuesta oscilan entre 1, Completamente de Acuerdo y 5, Completamente en Desacuerdo.

En un análisis pormenorizado por ítem, observamos que las respuestas de las personas desempleadas indican una predisposición hacia el Integracionismo, siendo esta tendencia más acentuada en hombres que en mujeres. En las medias de las puntuaciones de las respuestas por ítem podemos advertir que las actitudes no están muy polarizadas, obteniéndose un 3,226 como media global (3,290 media de respuesta por ítems en hombres y 3,106 media de respuesta por ítems en mujeres).

En relación a las características psicométricas del cuestionario, los resultados muestran un coeficiente alfa de Cronbach de,87 constatando una elevada fiabilidad de la escala en términos de consistencia interna. Respecto a la validez de constructo, observamos una alta correlación de todos los ítems con la dimensión analizada. La saturación media de los ítems en el componente principal es de,516, datos que apoyan la unidimensionalidad del instrumento<sup>23</sup>.

20 BLANCH (2011); MOSCOSO (2011); PEIRÓ (2011).

21 PEIRÓ (2014).

22 GUIL (2009); GUIL et al (2005); MIMBRERO (2013); RUBIO (2004).

23 MORALES (2013).

### Procedimiento

La muestra se formó con personas que casualmente se encontraban en el lugar y momento decidido en la investigación (muestreo accidental o causal). Como criterio de pertenencia a la muestra se determinó ser usuaria o usuario de los servicios del Ayuntamiento de la Rinconada: UNEM (Unidades de Empleo para Mujeres dependiente del Centro Municipal de la Mujer), del departamento DOSLA (Departamento de Orientación Socio laboral dependiente del Área de Empleo), o del Área de Juventud.

El personal técnico de orientación que trabajaba en estos servicios municipales fue instruido para administrar la escala a las personas que conformaban la muestra. En un periodo de 3 semanas se aplicó el instrumento a desempleados y desempleadas que demandaron atención en los citados servicios municipales. Estas personas eran informadas del objetivo del estudio garantizándoles la confidencialidad de sus respuestas. Posteriormente, se les ofrecía el cuestionario en papel que cumplimentaban manualmente contestando de forma voluntaria. La aplicación se llevó a cabo en un lugar tranquilo y se ofrecía suficiente tiempo para su cumplimentación. En todo momento, los orientadores y las orientadoras brindaron su ayuda para cualquier duda que surgiese a las personas participantes. Para el tratamiento de los datos utilizamos el paquete estadístico SPSS en su versión 22.

### RESULTADOS

En términos generales, la muestra presenta resultados similares en el posicionamiento Redistribucionista (42,96%) e Integracionista (55,70%). Sin embargo, si tenemos en cuenta los resultados por sexo, observamos que la mayoría de las mujeres mantienen un discurso social Redistribucionista (50,52% de las mujeres). Por el contrario, la mayoría de los hombres mantienen un discurso Integracionista (67,31% de los hombres). La postura conservadora, está representada tan sólo por un 1,32% del total (véase tabla 2).

**TABLA 2. RESULTADOS DE LOS TIPOS DE POSICIONAMIENTO DE LA MUESTRA DESAGREGADOS POR SEXO**

Tipos de posicionamiento de la muestra por sexo											
Redistribucionista				Integracionista				Conservador			
Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	%
49	50,52	17	32,69	46	47,42	35	67,31	2	2,06	0	0

En cuanto a los resultados de acuerdo al sexo, realizada la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el estudio de normalidad de muestras independientes, se obtiene que éstas siguen una distribución normal. Como podemos observar en la tabla 3 y 4, respectivamente, el valor de Z para las mujeres es de,819 con un nivel de significación de,504 y para los hombres de,626 y un valor de significación de,827 (en ambos casos  $p > ,05$ ). Los resultados de la prueba de Levene muestran un valor de  $F = 1.9$  con una significación estadística de 1,6 ( $p > ,05$ ), por lo que podemos asumir que se cumple el supuesto de homocedasticidad. Aplicada la t de Student con un nivel de confianza del 95%, asumimos que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres ( $p < ,05$ ), siendo el valor de  $t = 1,928$  para 157 grados de libertad, con un valor de p asociado de,056.

**TABLA 3. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA MUJERES**

Posicionamiento en relación a la Empleabilidad		
N		97
Parámetros normales <sup>b,c</sup>	Media	3,2901
	Desviación típica	,59441
Diferencias más extremas	Absoluta	,083
	Positiva	,055
	Negativa	-,083
Z de Kolmogorov-Smirnov		,819
Sig. asintót. (bilateral)		,514

TABLA 4. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA HOMBRES

Posicionamiento en relación a la Empleabilidad		
	N	52
Parámetros normales <sup>b,c</sup>	Media	3,2901
	Desviación típica	,59441
Diferencias más extremas	Absoluta	,083
	Positiva	,055
	Negativa	-,083
Z de Kolmogorov-Smirnov		,626
Sig. asintót. (bilateral)		,827

## DISCUSIÓN

En nuestro trabajo partimos de que la empleabilidad no es un concepto monolítico sino transformable, dado que no depende de la responsabilidad de los individuos sino de los factores culturales, políticos y económicos que se desarrollan en un momento temporal e histórico determinado (Mimbrero, 2013). Sin embargo, la noción de empleabilidad varía según la perspectiva política desde la que se afronte. Vimos como la interpretación de las causas del desempleo, así como las soluciones propuestas se podían clasificar en tres categorías discursivas<sup>24</sup>: Redistribucionista (encuentra las causas del desempleo en las estructuras del sistema social, económico y político planteando, por tanto, una reforma de las mismas como solución), Moral Underclass o conservador (dirige las responsabilidades del desempleo hacia los propios individuos por lo que no sugiere la reforma de las estructuras), y el Integracionista (defiende la inserción laboral de mujeres y hombres sin plantear cambios estructurales).

De acuerdo con nuestros resultados, el análisis descriptivo de la variable posicionamiento en relación a la empleabilidad, muestra diferencias en función del sexo; la mayoría de las mujeres mantienen un discurso Redistribucionista y el posicionamiento Integracionista está representado sobre todo por el grupo de hombres. Este dato es especialmente significativo teniendo en cuenta que, tradicionalmente el desempleo femenino se sitúa por encima del desempleo masculino y se ve más afectado en momentos de crisis económica como la actual. Además, que las mujeres entienden que sus dificultades para emplearse vienen de las estructuras, y que es necesario que éstas se modifiquen. En cambio, los hombres no entienden que el origen del desempleo se encuentre en las estructuras (dado que los efectos negativos de éstas repercuten en menor medida sobre ellos), y piensan que las políticas de empleo no tienen que ir dirigidas a su transformación. Igualmente, que las medidas integradoras puestas en marcha para mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, no han garantizado el mantenimiento de elevadas tasas de empleo femenino ni las mejora en la calidad de sus puestos de trabajo. Aunque las diferencias comentadas no resultaron ser estadísticamente significativas, el p valor es muy cercano a la significatividad estadística ( $p=,056$ ). Es probable que ampliando la muestra obtengamos un  $p<,05$ .

Como podemos observar, los resultados de nuestro estudio son un apoyo más a la contribución de Dennis sobre su Teoría Política de la Inequidad Social en los Estados de Bienestar Modernos<sup>25</sup>. Asimismo, suponen una innovación dado que estos fundamentos teóricos los hemos aplicado, desde un enfoque de género, al estudio sobre los discursos que subyacen en relación al desempleo entre hombres y mujeres y sobre los tipos de soluciones que se ofrecen a este fenómeno.

## CONSIDERACIONES FINALES

Resaltamos la relevancia de esta investigación en la medida en que supone el acercamiento de las instituciones locales a la ciudadanía, haciéndolo además desde un enfoque de justicia social y de equidad entre mujeres y hombres.

A partir de los resultados de este estudio, diseñamos el Plan Estratégico Transversal de Empleo y Formación de La Rinconada fundamentado en tres principios rectores que vertebran su contenido: El primero la participación, situando el diálogo, con las organizaciones de la sociedad civil y otros agentes territoriales en el centro de las decisiones. El segundo la igualdad entre mujeres y hombres, suponiendo la integración de la perspectiva de género

24 Basádonos en DENNIS (2002; 2007).

25 *Opus cit.*

en todas las líneas y objetivos estratégicos. El tercero la educación, entendida como proceso —educación para toda la vida— y como instrumento para impulsar las transformaciones sociales. Unos principios rectores desde los que hemos planteado objetivos y medidas sobre la base de los análisis de este estudio. Así, conocer la opinión de la ciudadanía en relación a la empleabilidad, nos ha permitido orientar actuaciones en el Plan de Empleo dirigidas a desarticular los discursos que promueven y mantienen actitudes que no favorecen el avance hacia la equidad social y de género. Igualmente, diseñar medidas de sensibilización en el marco de la igualdad de oportunidades, dirigidas a los agentes sociales y económicos implicados en el fenómeno del empleo.

## BIBLIOGRAFÍA

- BAUMAN, Zygmunt (2003): *Modernidad Líquida*, México, Fondo de Cultura Económica.
- BAUMAN, Zygmunt (2007): *Tiempos Líquidos*, Barcelona, Tusquets Editores.
- BLANCH, Josep María (2011): La psicología del trabajo ante la crisis del empleo, *Infocop*, 55, págs. 7-11.
- CASTELLS, Manuel (2006): *La sociedad red*, Madrid, Alianza editorial.
- DENNIS, Raphael (2002): *Poverty, Income inequality, and Health in Canada*. School of Health Policy and Management, Toronto, York Univerty.
- DENNIS, Raphael (2007): *Poverty in Canada. Implications for health and Quality of Life*, Toronto, Canadian Scholars' Press Inc.
- DÍAZ, Capitolina y DEMA, Sandra (2013): *Sociología y Género*, Madrid, Tecnos.
- FRASER, Nancy y HONNETH, Axel (2006): *¿Redistribución y reconocimiento? Un debate político-filosófico*, Madrid, Morata.
- GÁLVEZ, Lina (2013): "Una lectura feminista del austericidio", *Revista de Economía Crítica*, n.º 15, págs. 80-110.
- GÁLVEZ, Lina y MATUS, Mauricio (2012): "Impacto de la Ley de Igualdad en las empresas andaluzas", *Temas Laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, n.º 114, págs. 61-78.
- GÁLVEZ, Lina y TORRES, Juan (2010): *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*, Barcelona, Icaria editorial.
- GÁLVEZ, Lina y RODRÍGUEZ, Paula (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, n.º 2, págs. 113-132.
- GUIL, Ana (2009): "Gender & Free Time". En Roth, Roswith; Hiew, Chok. & Comunian, Anna Laura (Ed.). *Peace, Hope and Well-Being ac*. *ross the Cultures*, págs. 180-187. Germany, Shaker Publisher.
- GUIL, Ana; SOLANO, Ana. y ÁLVAREZ, Manuela. (2005): *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*, Sevilla, Publicaciones CES-A. Colección estudios. Junta de Andalucía.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y COMPETITIVIDAD (2015): Encuesta de Población Activa cuarto trimestre del 2014.
- LEWIS, Jane (2006): "Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality", *Journal of European Public Policy*, n.º 13, págs. 420-437.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (2013): Informe del mercado de trabajo de las mujeres estatal, 2012, Madrid.
- MIMBRERO, Concepción (2013): Plan transversal de empleo y formación para mujeres y hombres de La Rinconada. Diagnóstico de la situación de partida. (Informe técnico), La Rinconada-Sevilla, Ayuntamiento de la Rinconada.
- MORALES, Pedro (2013): *El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios*, Madrid, Universidad Pontificia de Comillas. Consultado el 5 de febrero de 2014 en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnálisisFactorial.pdf>.
- MOSCOSO, Silvia (2011): "Entrevista: La inversión en políticas de recursos humanos es la mejor receta para alcanzar la efectividad organizacional y producir organizaciones saludables", *Infocop*, n.º 55, págs. 12-13.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2005. Ginebra, Suiza. Consultado el 4 de febrero de 2014 en: [http://www.oei.es/etp/recomendacion195\\_oit.pdf](http://www.oei.es/etp/recomendacion195_oit.pdf).
- PAZOS, María (2010): "El papel de la igualdad de género en el cambio a un modelo productivo sostenible". *Revista principios*, n.º 17, págs. 77-102.
- PAZOS, María (2014): *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la desigualdad de género*, Madrid, Catarata.
- PEIRÓ, José María (2011): "La flexibilidad laboral en un entorno de crisis económica. Contribuciones desde la psicología", *Infocop*, n.º 55, págs. 14-18.
- PEIRÓ, J.M. (2014): "La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica". *Papeles del Psicólogo*, Vol. 35, n.º 1, págs. 1-4.



- RENTERÍA, Erico y ANDRADE, Verónica (2007): “Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad”, *Psicología desde el Caribe*, 20, págs. 130-155.
- RUBIO, Fina (2004): “Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión”. Ponencia presentada en el V Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o traball, 27, 28, 29 novembro 2003, en Rial Sánchez, Antonio; Valcarce Fernández, Margarita (Coord.) *Necesidades de formación e deseño curricular por competencias*, Universidad de Santiago de Compostela - Grupo GEFIL.
- ROLLER, Chiara (2013): “Sexist attitudes and support for the statu quo”, *Psicología Política*, 46, págs.117-128.
- VARGAS, Fernando (2004): “Escenarios y tendencias en el mundo del trabajo y de la educación en el inicio del siglo XXI: el nuevo paradigma del aprendizaje a lo largo de la vida y la sociedad del conocimiento”. En Blas, Francisco de asís y Planells, Juan (Ed.). *Retos actuales de la educación técnico-profesional*, págs. 15-30. Madrid, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura OEI y Fundación Santillana. Consultado el 25 de enero de 2014 en: <http://www.oei.es/metas2021/ETP.pdf>.
- WEINER, Frank (2004): “Concepto de competencia: una aclaración conceptual”, en Rychen, Dominique y Salganik, Laura (Eds.). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*, págs. 94-127, Fondo de Cultura Económica, México.
- YORKE, Mantz (2004): *Employability in higher education: what it is - what it is not*. Guide produced by the LTSN Generic Centre and ESECT. Consultado el 20 de noviembre de 2012 en: <http://www.heacademy.ac.uk>.