

**Concepción Mimbrero**

*Universidad Pablo de Olavide*

**Leonor M. Cantera Espinosa**

*Universidad Autónoma de Barcelona*

# Competencias de la empleabilidad en clave de género

## Representaciones de desempleadas y desempleados en un contexto local

Enviado: 10 de enero de 2022

Aceptado: 15 de agosto de 2023

**Resumen:** En este artículo presentamos parte de los resultados de una investigación sobre empleabilidad social que hemos desarrollado en un municipio de Sevilla (España), con el propósito de crear un Plan Estratégico Transversal de Formación y Empleo desde una perspectiva de género. Se trata de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, utilizando la escala como instrumento para la recogida de datos. Construimos la escala para conocer las competencias clave que condicionan la inserción laboral de desempleados y desempleadas. Para su diseño nos hemos basado en las aportaciones de Mimbrero (2013) sobre Competencias de la empleabilidad desde un enfoque de género. Estas competencias fueron caracterizadas sobre el modelo de trabajo de competencias diseñado por la fundación

### Concepción Mimbrero

Doctora en Psicología Social (PhD) y Máster de estudios de género y desarrollo profesional por la Universidad de Sevilla. Profesora del departamento de Educación y Psicología Social de la Universidad Pablo de Olavide. Sus líneas de investigación se centran en el estudio de las desigualdades entre mujeres y hombres y de la aplicación del Mainstreaming de género en las organizaciones. Además, en fenómenos como la empleabilidad social desde una perspectiva de género. Orcid Número: <https://orcid.org/0000-0001-8291-4276>

### Leonor M. Cantera Espinosa

Doctor of Philosophy (PhD) por la Universidad de Puerto Rico. Doctora en Psicología Social con Premio Extraordinario por la Universidad Autónoma de Barcelona. Profesora Titular de Psicología Social de la UAB y Coordinadora del grupo de investigación de la violencia en la pareja y el trabajo-VIPAT. Sus áreas de interés son: violencia, bullying, mobbing, género, trabajo, comunidad. Autora y co-autora de diversas publicaciones sobre estas temáticas. Orcid Número: <https://orcid.org/0000-0002-4541-5993>

© Concepción Mimbrero & Leonor M. Cantera Espinosa. Publicado en Revista Novapolis. Nº 22, diciembre 2023, pp. 91-109. Asunción: Arandurá Editorial. ISSN 2077-5172.

SURT de Barcelona (Fundación de Dones per la Inserció Laboral). Aplicamos la escala a 149 personas desempleadas y utilizamos para el análisis el programa estadístico Do-Plan. Los resultados arrojan diferencias entre mujeres y hombres y grupos de edades en la muestra a la que destinamos el instrumento. Estos datos evidencian la necesidad de implementar la dimensión de género en el ámbito del empleo y contribuyen a mostrar su transferencia a las políticas locales.

**Palabras clave:** Empleabilidad Social, género, empleo, competencias para la empleabilidad.

**Abstract:** In this paper we present some of the results of an investigation into social employability we have developed in the town of Sevilla (Spain), to design a Transversal Strategic Plan for Education and Employment from a gender perspective. It is a descriptive quantitative study, using the scale as an instrument for data collection. We built a tool to learn the key skills that affect the employability of unemployed persons. For its design we have based on the contributions of Mimbrero (2013) on employability skills from a gender perspective. These skills were characterized on the skill work model designed by the SURT foundation (Fundación Laboral de Dones per Inserció) in Barcelona. We applied the instrument on 149 people unemployed and used the Do-Plan statistics program for the analysis. The results show differences between women and men and age groups in the sample to which we allocate the survey. These data show the need to implement the gender dimension in the field of employment and contribute to show its transfer to local policies.

**Keywords:** Social employability, gender, employment, employability skills.



## Introducción

A principios de siglo XX surge el término empleabilidad (derivado de la expresión en inglés *Employability*) con objeto de dividir a la población con capacidad legal de incorporarse al mercado de trabajo en personas con empleo remunerado o en situación de desempleo. El aumento de la oferta de trabajo y la escasez de recursos humanos en los años 80, condicionaron su transformación conceptual (Rentería, 2008; Mimbrero, Pallarès y Guil, 2016). A partir de aquí se toma una perspectiva individualista de manera que la responsabilidad de acceso y permanencia al empleo se fija en la persona (Weiner, 2004; Yorke, 2004). Hoy en día, el concepto de empleabilidad sigue manteniendo esta perspectiva, caracterizado como una cualidad o competencia que poseen las personas para acceder o mantenerse en el mercado de trabajo. Este planteamiento se observa en una doble dirección: en el ámbito organizativo y en el político, conviviendo por el interés común de los agentes sociales, económicos y políticos que intervienen en marco del mercado laboral.

En el ámbito de las organizaciones, diversas investigaciones que estudian el fenómeno de la empleabilidad (Rentería y Andrade, 2007; Rentería,

2008; García Gil, 2021), concluyen que en los procesos de selección se otorga insuficiente importancia a elementos socioculturales que determinan la identidad personal (como etnia, edad o sexo). Elementos que pueden llegar a ser criterios de exclusión para la selección de personal o retiro del puesto de trabajo.

Desde un punto de vista político, en el contexto de globalización y con las recientes crisis financieras, los agentes económicos, políticos y sociales entienden la empleabilidad como una herramienta fundamental para dinamizar el empleo. En consecuencia, adoptan una perspectiva política integracionista desde la que no se arroja una crítica a los determinantes que originan fenómenos como el desempleo, la pobreza y las desigualdades, ni se planean modificaciones estructurales (Dennis, 2002, 2007). Partiendo de esta base, se diseñan acciones orientadas, por una parte, a la modificación de actitudes hacia el empleo. Por otra parte, a la inserción de personas vulnerables como las dirigidas a aumentar la contratación femenina sin combatir realmente el origen estructural de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) adopta internacionalmente esta postura conceptual individualista y de actuación política integracionista definiendo la empleabilidad como: “las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presentan con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (Recomendación 1959, Conferencia general 2004: 4). Si bien es cierto que la OIT advierte que la responsabilidad de la empleabilidad se encuentra en las organizaciones, las instituciones y los sujetos, la posibilidad de encontrar empleo es responsabilidad última del propio individuo (Rentería y Andrade, 2007; Rentería, 2008; Mimbrero, Pallarès y Guil, 2016).

Además, establece cuatro elementos que conforman la empleabilidad: 1. Capacidades que posee el individuo. 2. Competencias, incluyendo las de conocimiento (saber), las procedimentales (saber), y las actitudinales (saber ser). 3. Motivaciones, intereses y obstáculos internos. (4) Sistema de oportunidades educativas y del mercado laboral, entre otras.

## **Factores que condicionan la empleabilidad**

En nuestro trabajo nos apoyamos en aportaciones feministas y culturales que entienden las causas y mantenimiento del desempleo desde una pers-

pectiva estructural (Rubio, 2004; Bauman, 2007; Dennis, 2002 y 2007; Rentería y Andrade, 2007; Rentería, 2008; Gálvez Muñoz, y Rodríguez Modroño, 2011; Pazos, 2014; Mimbbrero, Pallarès y Guil, 2016, entre otras). Estas aportaciones se desarrollan desde un enfoque de interseccionalidad (Crawford, 2012; Viveros Vigoya, 2016; Lázaro Castellanos & Jubany Baucells, 2017; Scocco, 2018; Andrés, 2020), reconociendo que el género, la etnia, la clase social y otras categorías sociales están interrelacionados y condicionan (en forma de opresión para las mujeres) fenómenos como la empleabilidad social. Numerosos estudios reconocen la importancia de combatir las causas que originan y mantienen las desigualdades sociales y de género en el ámbito laboral. En esta línea encontramos resultados sobre el rol de género asignado a las mujeres como uno de los factores que origina y mantiene segregación laboral por sexo horizontal y vertical. Fenómenos que se observan con la representación desigual de mujeres y hombres en la ocupación de profesiones, puestos y cargos respectivamente (Guil, 2009). Igualmente, condiciona la doble jornada que soportan las mujeres (combinación del trabajo remunerado y del hogar), llevándolas a apostar por soluciones como el autoempleo, aceptar trabajos precarios, o dentro de la economía sumergida. Opciones para facilitar el poder seguir manteniendo sistemáticamente el trabajo dentro y fuera de casa (Rubio, 2004; Fraser y Honneth, 2006; Lewis, 2006; Pazos, 2014 y 2010; Guil, 2009; Mimbbrero, Pallarès y Guil, 2016; Concilia2, 2018).

## **Competencias de la empleabilidad desde un enfoque cultural y de género**

En nuestra investigación tomamos como referente el proyecto Astrolabius desarrollado durante los años 2001 y 2003. por la Federació SURT (Federació de Dones per la Inserció Laboral), Barcelona, España. Desde una perspectiva de género y un modelo de trabajo por competencias. Entre los resultados de este trabajo destacamos la identificación de los factores relacionados con el género que dificultan las posibilidades de inserción laboral de las mujeres. Además, la definición de una lista de 12 competencias clave para la empleabilidad: Conocer y gestionar los recursos de empleo, identificar y valorar las propias capacidades, disposición al aprendizaje, situarse en el contexto laboral, comunicación, relación interpersonal, trabajo en equipo, responsabilidad, adaptabilidad, organización del propio trabajo, negociación, gestión de situaciones de estrés (SURT, Associació de Dones per la Inserció Laboral, 2008; SURT, Associació de Dones per la Inserció Laboral, et. al. s.f).

Para clasificar estas competencias, se parte de la definición de empleabili-

dad como un “indicador de la relación entre la persona y la ocupación, en un momento determinado de su vida y en un mercado laboral concreto. Integra un conjunto de variables de ámbito económico, social y personal que explican la posición de la persona - una persona concreta- respecto a un mercado de trabajo que tiene unas características específicas” (Rubio, 2004: 12). Desde este planteamiento, Mimbrero (2013: 162) define las Competencias Clave implicadas en la empleabilidad como las “capacidades del sujeto para adaptarse a los desequilibrios entre cualificación y mercado, a la inestabilidad del mercado laboral, así como a las capacidades para reconocerse en el contexto socioeconómico”.

Partiendo de esta conceptualización, Mimbrero, Pallarès y Guil (2016), agrupan estas capacidades en cuatro Competencias de la empleabilidad desde un enfoque de género. La primera es Saber reconocer las características y causas que mantienen el nuevo contexto social y laboral. Las autoras entienden que el hecho de identificar el origen estructural del desempleo va a influir en el empoderamiento femenino y en el autoconcepto personal y profesional. Ello mejorará la toma de decisiones en la búsqueda de empleo. La segunda competencia es Saber gestionar los recursos para la inserción laboral. Se trata de identificar y saber hacer uso de las herramientas de acceso y de búsqueda de empleo (oficina de empleo, portales de empleo en Internet, Curriculum Vitae, alta en redes profesionales, entre otras). Además, implica saber recoger y organizar la información sobre oferta laboral en distintos ámbitos territoriales y buscar información para emplearse por cuenta propia. La tercera competencia es Reconocerse en el propio proyecto profesional y adaptarse al nuevo contexto sociolaboral. Esto es, identificando sus objetivos laborales sobre la base de sus propias necesidades profesionales para orientar su carrera. Además, con mayor motivación para encontrar una salida laboral. La cuarta competencia, Reconocerse en la ocupación en la que demanda empleo, enlaza con la anterior, aunque más centrada en la identificación con los puestos de trabajo. Estas dos últimas competencias permiten a las personas ir construyendo proyectos profesionales más afines a los propios proyectos existenciales.

El desconocimiento de las competencias implicadas en la empleabilidad y la falta de instrumentos que permitan reconocerlas, pueden favorecer abordajes incompletos o no pertinentes que afecten al diseño de políticas encaminadas a mejorar la empleabilidad.

## Método

### a. Participantes

Siguiendo recomendaciones sobre número de participantes y características de la muestra en una investigación (Beavers et al, 2013; Henson y Roberts, 2006), la muestra estuvo formada por 52 hombres y 97 mujeres (un total de 149 personas todas ellas en desempleo) de una localidad de Sevilla (España). Coincidiendo con la estructura de la pirámide poblacional del municipio y de sus demandantes de empleo, en la muestra se representan tres tramos de edad y todos los niveles educativos siguiendo la tipología determinada por el Servicio Público de Empleo Estatal (Véase tabla 1 y 2).

**Tabla 1. Muestra de personas desempleadas desagregadas por sexo y grupos de edad**

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

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2. Muestra de personas desempleadas desagregada por nivel formativo y sexo**

Nivel formativo de las personas participantes	Totales	Mujeres	Hombres
Bachiller/FPII/Ciclo grado superior	23	17	6
EGB/ESO	45	18	27
FPI/Ciclo grado medio	20	16	4
titulación universitaria grado medio o superior	7	4	3
sin estudios/estudios primarios	56	42	14
Totales	149	97	52

Fuente: Elaboración propia

## **b. Procedimiento**

Se trata de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, utilizando la escala como instrumento para la recogida de datos. En primer lugar, se diseñó la escala para medir las competencias implicadas en la empleabilidad social. En segundo lugar, a partir de un muestreo accidental se formó la muestra con mujeres y hombres usuarios de servicios municipales de los siguientes departamentos: UNEM (Unidades de Empleo para Mujeres dependiente del Centro Municipal de la Mujer), Departamento DOSLA (Departamento de Orientación Socio laboral dependiente del Área de Empleo del Ayuntamiento del municipio de Sevilla) y Área de Juventud. Estos servicios contaban con técnicos de orientación profesional y laboral a quienes se instruyó para que pudiesen aplicar la escala a las usuarias y a los usuarios que atendían y que conformaron la muestra. La toma de datos se llevó a cabo durante 24 días. El personal técnico informó a las personas demandantes del servicio sobre la finalidad del estudio asegurando la confidencialidad de sus datos y respuestas antes de la aplicación de la escala. La cumplimentación de esta se desarrolló de manera individualizada y voluntaria. El personal técnico brindó a usuarios y usuarias la ayuda que precisasen, así como el tiempo necesario para responder al instrumento.

## **c. Instrumento y análisis de la información**

La escala presenta 30 ítems con afirmaciones en relación con conocimientos, capacidades y objetivos profesionales y de inserción laboral que puedan tener las personas desempleadas. El instrumento consta de cuatro partes coincidiendo con las competencias caracterizadas por Mimblero (2013) y Mimblero, Pallarès y Guil (2016). Antes de su aplicación, el instrumento fue sometido a la validación de contenidos por juicio de expertas. Consistió en la valoración de 5 doctoras expertas en género y empleabilidad de distintas universidades de España. Se les enviaron los documentos de trabajo del contenido de la escala para que de forma individual nos los hicieran llegar con las observaciones oportunas.

Los ítems tienen un formato de respuesta tipo Likert con cinco anclajes que marcan el grado de acuerdo con las afirmaciones: (1) Completamente de Acuerdo (2) De Acuerdo (3) No sé (4) En Desacuerdo (5) Total Desacuerdo. En relación con el procedimiento analítico de datos a través de técnicas descriptivas realizamos procedimientos de frecuencia. En concreto, llevamos a cabo un análisis global de las respuestas, así como de las diferencias que observamos por ítems. Estos datos fueron analizados con el instrumento Do-Plan.

## Resultados

Los resultados por competencias son:

**Competencia 1:** Conocer el mercado laboral. La mayoría de las personas cree importante conocer las causas que han generado y están manteniendo la crisis actual, y reconoce los sectores y profesiones en los que hay más y menos ofertas de trabajo (Véase Tabla 3).

**Tabla 3. Respuestas al ítem 1y 2 desagregadas por grupos de edad**

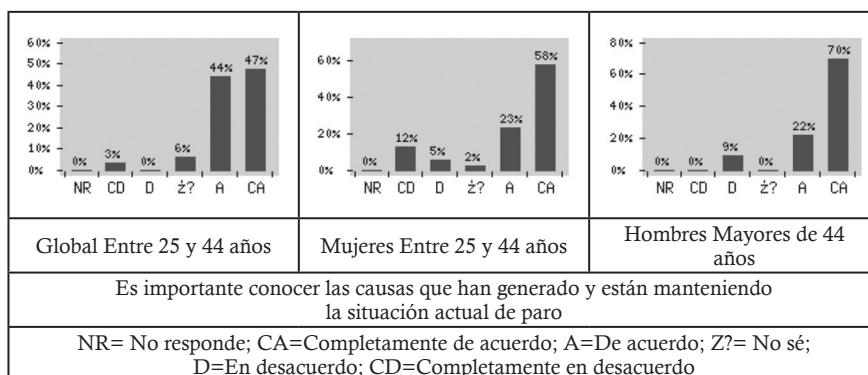
Menores de 25 años	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Es importante conocer las causas que han generado y están manteniendo la situación actual de paro		
NR= No responde; CA=Completamente de acuerdo; A=De acuerdo; Z?= No sé; D=En desacuerdo; CD=Completamente en desacuerdo		
Menores de 25 años	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Conoce cuáles son los sectores y profesiones en los que hay más y menos ofertas de trabajo		
NR= No responde; CA=Completamente de acuerdo; A=De acuerdo; Z?= No sé; D=En desacuerdo; CD=Completamente en desacuerdo		

Fuente: Elaboración propia

En un análisis por sexo encontramos diferencias tal y como se muestra en la tabla 4.



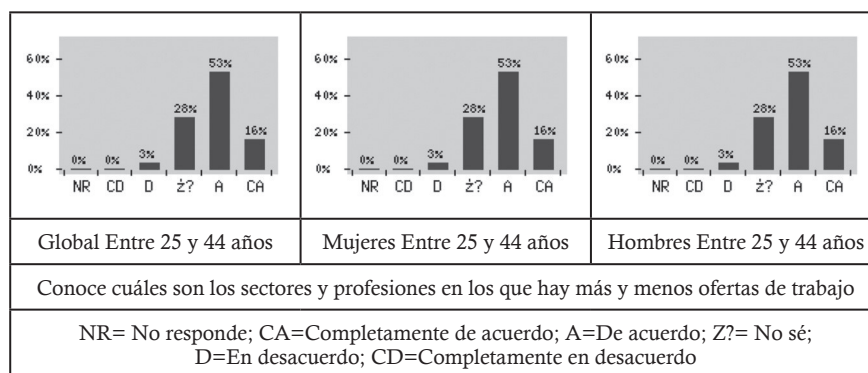
**Tabla 4. Respuesta al ítem 1 por grupos de edad y sexo**



Fuente: Elaboración propia

En el ítem *Conoce cuáles son los sectores y profesiones en los que hay más y menos ofertas de trabajo*, se repiten estas tendencias (Véase tabla 5).

**Tabla 5. Respuesta al ítem 2 por grupos de edad y sexo**



Fuente: Elaboración propia

Cuando preguntamos por la responsabilidad de los tres niveles de la administración encontramos diferencias (Véase tabla 6).

**Tabla 6. Respuesta a los ítems 4, 5 y 6. Suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo por grupos de edad y por grupos de edad y sexo**

	Responsabilidad que se otorga a las administraciones en materia de empleo (% representación de la suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo)					
Edad	Menores de 25		Entre 25 y 44 años		Mayores de 44 años	
Estado	66%		82%		94%	
Junta de Andalucía	43%		60%		72%	
Ayuntamiento	57%		36%		35%	
Edad	Menores de 25 años Mujeres	Menores de 25 años Hombres	Entre 25 y 44 años Mujeres	Entre 25 y 44 años Hombres	Mayores de 44 años Mujeres	Mayores de 44 años Hombres
Estado	100%	85%	78%	96%	80%	53%
Junta de Andalucía	76%	69%	51%	82%	46%	31%
Ayuntamiento	33%	38%	38%	30%	40%	34%

Fuente: Elaboración propia

En relación con si la situación personal (desempleo de larga duración, edad, sexo, cargas familiares...) influye negativamente a la hora de encontrar trabajo, en todas las franjas de edades las mujeres se posicionan más a favor de esta afirmación que los hombres (Véase tabla 7).

**Tabla 7. Respuesta al ítem 3 por grupos de edad y sexo**

	La situación personal (desempleo de larga duración, edad, sexo, cargas familiares...) influye negativamente a la hora de encontrar trabajo (% representación de la suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo)		
Edad	Menores de 25	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Mujeres	92%	91%	74%
Hombres	85%	75%	58%

Fuente: Elaboración propia

**Competencia 2:** Gestionar los recursos del mercado laboral. En cuanto al conocimiento y uso de recursos para acceder al mercado, un alto porcentaje de jóvenes responde la opción *no sé* un 50% dice buscar información sobre recursos (formativos, económicos...) para emplearse por cuenta propia. El grupo de 24 a 44 años parece conocer mejor los recursos de acceso al empleo. Siguen siendo significativos los ítems sobre la gestión de la oferta laboral en el extranjero y la de buscar información sobre recursos para emplearse por cuenta propia (Véase tabla 8).

**Tabla 8. Respuesta al ítem 11 y 12 por grupos de edad**

Menores de 25 años	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Recoge y organiza la información sobre oferta laboral en el extranjero		
NR= No responde; CA=Completamente de acuerdo; A=De acuerdo; Z?= No sé; D=En desacuerdo; CD=Completamente en desacuerdo		
Menores de 25 años	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Busca información sobre recursos (formativos, económicos...) para emplearse por cuenta propia (para montar su propio negocio)		
NR= No responde; CA=Completamente de acuerdo; A=De acuerdo; Z?= No sé; D=En desacuerdo; CD=Completamente en desacuerdo		

Fuente: Elaboración propia

Desagregando los datos por sexos, los hombres reconocen que buscan empleo fuera de su provincia, comunidad y extranjero en mayor proporción que las mujeres. En el grupo de jóvenes no hay diferencia entre sexos en cuanto a buscar trabajo fuera del país (Véase tabla 9).

**Tabla 9. Respuesta al ítem 10 y 11 por grupos de edad y sexo**

	Recoge y organiza la información sobre oferta laboral en los distintos ámbitos en los que puede encontrar trabajo: otras provincias y distintas comunidades autónomas (% representación de la suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo)		
	Menores de 25	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Mujeres	46%	58%	40%
Hombres	77%	39%	47%
	Recoge y organiza la información sobre oferta laboral en el extranjero (% representación de la suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo)		
	Menores de 25	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Mujeres	29%	28%	20%
Hombres	30%	39%	30%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a organizar información para emplearse por cuenta propia, en los grupos de menos de 25 y de más de 44 años los datos sitúan a las mujeres por encima de los hombres, siendo más significativos estos resultados en el último grupo de edades. El grupo de entre 25 y 44 obtiene datos similares (Véase tabla 10).

**Tabla 10. Respuesta al ítem 12 por grupos de edad y sexo**

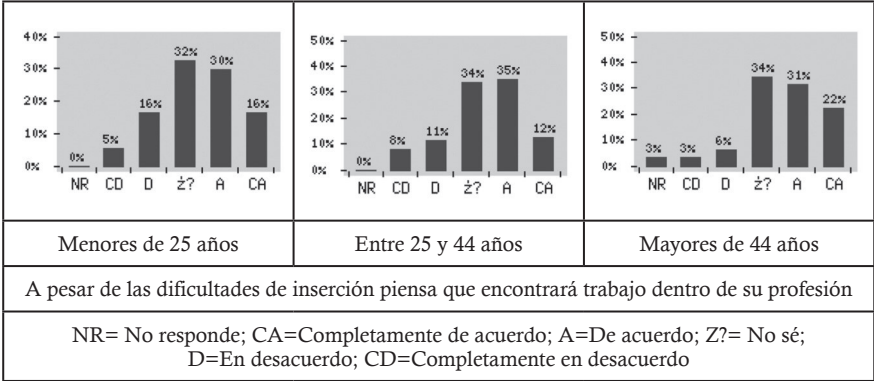
	Busca información sobre recursos (formativos, económicos...) para emplearse por cuenta propia (% representación de la suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo)		
	Menores de 25	Entre 25 y 44 años	Mayores de 44 años
Mujeres	24%	24%	67%
Hombres	15%	33%	41%

Fuente: Elaboración propia

**Competencia 3:** Adaptarse al nuevo contexto socioeconómico. La mayoría de las personas de los tres grupos de edad reconocen que antes de estar en situación de desempleo trabajaban en su sector porque había mucho trabajo (excepto menores de 25 en esta afirmación) y porque les gustaba su ocupación pero que se ven obligados a cambiar de profesión porque ahora

hay poca oferta. Además, reconocen las dificultades que existen para encontrar un empleo. En relación con las posibilidades de encontrar empleo en su misma profesión los tres grupos arrojan similares resultados en las opciones a favor y *no sé*, con altos porcentajes de representación en ambas respuestas (Véase tabla 11).

**Tabla 11. Respuesta al ítem 17 por grupos de edad**



Fuente: Elaboración propia

Las personas menores de 25 y entre 25 y 44 años se ven más identificadas con irse a trabajar a otra provincia, comunidad o al extranjero, así como verse capacitada o capacitado para hacerlo. Factores como el cambio de cultura, de idioma o personales (como responsabilidades familiares) son determinantes para tomar esta decisión, sobre todo en el grupo de mayor edad. Las mujeres apuestan más que los hombres por el autoempleo como salida laboral. En la tabla 12 se muestran los porcentajes de representación de respuestas afirmativas a ítems por sexo y grupos de edades.

**Tabla 12. Representación de las opciones de respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo a los ítems por grupos de edad y sexo**

% de representación de las respuestas a los ítems (representación de la suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo)						
ÍTEMS	Menores de 25 años		Entre 25 y 44 años		Mayores de 44 años	
	M	H	M	H	M	H
Antes de estar en paro trabajaba en su sector porque había mucha demanda de empleo	77	79	67	69	20	30
Antes de estar en paro trabajaba en su sector porque le gustaba su profesión	100	79	74	91	53	53
Se ve obligada/o a cambiar de profesión porque hay poca oferta de trabajo	100	79	75	92	47	76
Reconoce las dificultades que existen para encontrar un empleo	100	100	86	100	80	88
A pesar de las dificultades de inserción piensa que encontrará trabajo dentro de su profesión	53	42	45	52	60	47
Está dispuesta/o a irse a trabajar a otra provincia o comunidad	69	33	50	87	46	77
Está dispuesta/o a irse a trabajar al extranjero	16	17	34	30	40	77
Se ve capacitado para irse a trabajar al extranjero	23	33	30	61	46	77
Tiene causas familiares y/o económicas (ejemplo, familiares a su cargo, pago de hipoteca...) que le impiden irse a trabajar al extranjero	69	83	68	52	46	17
Reconoce que no puede irse al extranjero debido al cambio cultural y al idioma	77	79	60	74	33	30
Se plantea el autoempleo como una salida laboral	30	50	31	43	40	30

Fuente: Elaboración propia

**Competencia 4:** Reconocerse en la ocupación demandada. Se obtienen resultados similares en los tres grupos de edad. La mayoría de las personas están motivadas por desempeñar un puesto dentro de la ocupación en la que demanda trabajo, reconocen que necesitan formación y que es necesario seguir formándose. Sin embargo, dicen conocer y poseer las capacidades

necesarias para desempeñar los puestos que demandan (Véase tabla 13).

**Tabla 13. Representación de las opciones de respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo a los ítems de la competencia 3 por grupos de edad y sexo**

% de representación de las respuestas a los ítems (representación de la suma de las opciones de respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo)						
ÍTEMS	Menores de 25 años		Entre 25 y 44 años		Mayores de 44 años	
	M	H	M	H	M	H
Le cuesta definirse dentro de una ocupación porque necesita trabajar <i>en lo que sea</i>	69	96	72	66	40	73
Está motivado por desempeñar un puesto dentro de la ocupación en la que demanda trabajo	100	92	81	96	74	70
Necesita formación para trabajar en la ocupación en la que quiere trabajar	46	75	67	65	73	70
Sabe qué hacer para lograr la formación que necesita	61	75	70	79	66	70
Ve necesario ampliar y mejorar continuamente sus conocimientos relacionados con la ocupación en la que desea trabajar	84	96	76	82	87	83
Conoce claramente las competencias (capacidades) que debe poseer para desempeñar la ocupación en la que busca trabajo	92	79	66	91	80	76
Reconoce que tiene capacidades personales y profesionales para desempeñar la ocupación en la que demanda empleo	92	88	72	91	73	83

Fuente: Elaboración propia

## Discusión

Nuestro estudio aporta resultados relevantes a la investigación en el marco de la empleabilidad social desde nuestra postura de rechazo al enfoque individualista. La empleabilidad desde su dimensión cultural y de género no ha sido abordada mayoritariamente con prioridad y tampoco, dándole a estos factores el peso necesario que muestra nuestro estudio. La investigación muestra resultados nuevos en tanto se puede obtener un diagnóstico de la ciudadanía, mujeres y hombres, sobre el fenómeno de la empleabilidad social. Por otro lado, atrayentes, dado que permite analizar la situa-

ción de la población local de cara a ofrecer respuestas políticas desde una perspectiva alejada de la conceptualización individualista. Centrándonos en los datos obtenidos, destacan las diferencias entre mujeres y hombres y entre los grupos de edades a los que aplicamos el cuestionario.

En la primera competencia, 1. Conocer el mercado laboral, la mayoría de las personas creen que es importante conocer las causas que han generado y están manteniendo la situación de crisis actual. Sin embargo, observamos que hay mucha desinformación al respecto. En el análisis por sexo, las mujeres de entre 25 a 44 años dicen tener menos información que los hombres sobre sectores, profesiones y oferta. Este dato coincide con los estudios que relacionan estas edades (en las que las mujeres adoptan responsabilidades del hogar y de cuidados familiares por razones de género) con las dificultades de acceso y mantenimiento del empleo. De ahí que también coincidan con estas investigaciones los resultados obtenidos en las respuestas masculinas, que se equilibran por tramos de edad (Sabater, 2014; Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño, 2017). Sobre los resultados de la segunda competencia, 2. Saber gestionar los recursos del mercado laboral, los hombres están más interesados que las mujeres en buscar información para trabajar fuera de su provincia, comunidad y extranjero y las mujeres para trabajar por cuenta propia. Datos que concuerdan igualmente con los resultados de estudios que apuntan a los roles de género como causas de estos desequilibrios (Durán, 2018).

En la misma línea observamos que en el grupo de jóvenes no se dan estas diferencias por sexo. La tercera competencia, 3. Adaptación al nuevo contexto socioeconómico, parece manifestarse sobre todo a través del cambio de profesión y de la salida al extranjero. Las personas menores de 25 y entre 25 y 44 años se ven más identificadas con irse a trabajar a otra provincia, comunidad o al extranjero y con verse capacitadas para hacerlo. Factores como el cambio de cultura, de idioma o personales (como responsabilidades familiares) son determinantes para tomar esta decisión, sobre todo en el grupo de mayor edad. En el caso de las mujeres, estas apuestas más por el autoempleo que los hombres. Estudios como el de Cueto (2018), explican la vinculación de esta forma de empleo con la conciliación de la vida familiar y laboral, insistiendo en el autoempleo femenino como solución que ven muchas mujeres para combinarlo con el trabajo del hogar. Por último, en la competencia 4. Reconocerse en la ocupación que demandan, casi la totalidad de mujeres más jóvenes dicen conocer claramente las capacidades (personales y profesionales) que deben poseer para desempeñar la ocupación en la que buscan trabajo. Estos porcentajes de representación no son tan altos en el resto de los grupos.



Algunas limitaciones del estudio las situamos en las derivadas de las propiedades psicométricas del instrumento y el tamaño de la muestra. Las sugerencias que aportamos son incrementar el número de participantes además de realizar estudios con muestras de personas más heterogéneas que nos permita plasmar diferentes realidades más afines al mundo globalizado que hoy por hoy vivimos.

Con relación a líneas de investigación futuras, aplicar el instrumento a grupos de personas pertenecientes a sectores y ocupaciones concretas para conocer el comportamiento diferencial entre muestras. A la par, profundizar en el análisis diferencial por grupos de edad y género incluyendo más una lectura interseccional. Además, se recomienda realizar estudios longitudinales para conocer las transformaciones que se puedan dar en el fenómeno de la empleabilidad social.

A modo de conclusión, nuestro estudio supone un marco de referencia para el desarrollo de las políticas de empleo un contexto local. Acorde con los resultados y partiendo de nuestro enfoque teórico, esbozamos un Plan Transversal de Empleo y Formación del municipio de Sevilla desde tres principios rectores. El primero la igualdad entre mujeres y hombres con la implementación del *mainstreaming* de género. El segundo la educación como herramienta para dinamizar el cambio social. El tercero la participación social, de las organizaciones y otros agentes que operan en el marco del empleo. Un ejemplo de política local alejada de prácticas que criminalizan el desempleo y orientada a atender las necesidades, motivaciones e intereses de la ciudadanía.

## Referencias

Andrés, Marisol (2020). *Pensar la interseccionalidad en el mundo del trabajo. Una breve aproximación a la interseccionalidad*. GROW. Género y Trabajo. <https://generoytrabajo.com/2020/07/13/interseccionalidad-mundo-trabajo/>

Bauman, Zygmunt (2007). *Tiempos Líquidos*. Barcelona: Tusquets Editores.

Beavers, Amy; Lounsbury, John W.; Richards, Jennifer K.; Huck, Suhuyler W.; Skolits, Gary J. & Esquivel, Shelley L. (2013). "Practical Considerations for Using Exploratory Factor Analysis in Educational Research". In *Practical Assessment, Research & Evaluation*. Vol.18. No .6 (pp.1-13). <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1303&context=pars>

Concilia2. (2018). *Percepción de trabajadores y trabajadoras sobre la empleabilidad y la igualdad en España*. <https://www.concilia2.es/blog/wp-content/uploads/2019/03/ESTUDIO-C2-1.pdf>

Crawford, Mary (2012). *Transformations: women, gender & psychology*. New York: McGraw-Hill.

Cueto, Begoña (2018). “El empleo autónomo de las mujeres en España”. En *Panorama social*. Vol.27. (pp.89-104).

Dennis, Raphael (2002). *Poverty, Income inequality, and Health in Canada. School of Health Policy and Management*. Toronto: York University.

Dennis, Raphael (2007). *Poverty in Canada. Implications for health and Quality of Life*. Toronto: Canadian Scholars' Press Inc.

Durán, María Ángeles (2018). “Las cuentas del cuidado”. En *Revista española de control externo*. Vol. 20. No.58. (pp.57-89).

Fraser, Nancy y Honneth, Axel. (2006). *¿Redistribución y reconocimiento? Un debate político-filosófico*. Madrid: Morata.

Gálvez Muñoz, Lina y Rodríguez Modroño, Paula (2011). “La desigualdad de género en las crisis económicas”. En *Investigaciones Feministas*. No.2. (pp. 113-132).

Gálvez Muñoz, Lina y Rodríguez Modroño, Paula (2017). “Crisis, austeridad y transformaciones en las desigualdades de género”. En *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*. No.91. (pp.330-359).

García Gil, M. Begoña (2021). “Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género”. En *Femeris*. Vol. 6.No.2. (pp. 61–83). <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6136>

Guil, Ana. (2009). “Gender & Free Time”. En Roswith Roth, R.; Hiew, C. & Comunian, A.L. (Ed.). En *Peace, Hope and Well-Being across the Cultures*. (pp.180-187). Germany: Shaker Publisher.

Henson, Robin K. & Roberts, J. Kyle (2006). “Use of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice”. In *Educational and Psychological Measurement*. No.66. (pp.393-416).

Lázaro Castellanos, Rosa, & Jubany Baucells, Olga (2017). “Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista”. En *Revista De Estudios De Género La Ventana*. No.46. (pp.202–243). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6062259>

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”. In *Journal of European Public Policy*. No.13. (pp.420-437).

Mimbrero, Concepción (2013). *Diagnóstico de la situación de partida para la elaboración del Plan transversal de empleo y formación para mujeres y hombres de La Rinconada*. (Informe técnico). La Rinconada-Sevilla: Ayuntamiento de la Rinconada.

Mimbrero, Concepción; Pallarès, Susana y Guil Bozal, Rocío (2016). “Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género”. In *Facetas de Eva. Estudos sobre a Mulher*. No.35. (pp. 55-71). [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-68852016000100006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-68852016000100006&lng=en&tlng=es).

Oficina Internacional del Trabajo. *Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2005*. Ginebra, Suiza. [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”. En *Revista principios*. Vol. 17. No.7. (pp.77-102).

\_\_\_\_\_ (2014). *Desiguales por ley. Las políticas públicas contra la desigualdad de género*. Madrid: Catarata.

Rentería, Erico. (2008). *Empleabilidad: Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología social*. (Proyecto de Tesis de Doctorado). Universidad de Sao Paulo USP-SP, Sao Paulo, Brasil.

Rentería, Erico y Andrade, Verónica (2007). “Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad”. En *Psicología desde el Caribe*. No.20. (pp.130-155). <https://www.redalyc.org/pdf/213/21302007.pdf>

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

Sabater, María Carmen (2014). “La interacción trabajo y familia. La mujer y la dificultad de conciliación laboral”. En *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*. No.30. (pp.163-198). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>

Scocco, Marianela (2018). “La interseccionalidad del trabajo. Las transformaciones en el trabajo de las mujeres en Argentina”. En *Revista Reflexiones*, Vol.9.No.1.(pp.77–84). <http://www.scielo.sa.cr/pdf/reflexiones/v97n1/1659-2859-reflexiones-97-01-77.pdf>

SURT, Associació de Dones per la Inserció Laboral (2008). Memoria 2007. [http://www.surt.org/docs/memo2007\\_cast.pdf](http://www.surt.org/docs/memo2007_cast.pdf)

SURT, Associació de Dones per la Inserció Laboral; CRAS, Centro Riserche Affai Sociali; MIDE, Departamento de Metodología de la Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Barcelona; DIE, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; IRFA Sud , Institut Régional de Formation pour Adultes y VUSTE ENVIS spol. s. r. o. (s. f.). *Guía Metodológica: Identificación y Transferencia de Competencias Transversales con el CD-Rom HIDAEC*. <http://surt.org/hidaec/productos/guia-metodologica.pdf>

Viveros Vigoya, Mara (2016). “La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación”. En *Debate Feminista*. No.52. (pp.1–17). <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>

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* (pp.94-127). México: Fondo de Cultura Económica.

Yorke, Mantz (2004): *Employability in higher education: what it is - what it is not*. Guide produced by the LTSN Generic Centre and ESECT. <http://www.heacademy.ac.uk>