

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

Facultad de Ciencias del Trabajo

Departamento de Economía Aplicada (Estadística y Econometría)



**Estrategias en la búsqueda de empleo.
Un análisis empírico a través de los datos que proporciona la
Encuesta de Población Activa (EPA)**

Autor/a: Sofía Carranza García

Año académico: 2014/2015

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1.- INTRODUCCIÓN	4
2.- BÚSQUEDA DE EMPLEO	7
2.1.- ¿Qué hace la empresa para cubrir un puesto de trabajo?.....	7
2.1.1.- Reclutamiento	7
2.1.2.- Selección	8
2.2.- Acciones que puede llevar a cabo el demandante de empleo	8
2.2.1.- Herramientas de búsqueda de empleo.....	9
2.2.2.- Pautas para la búsqueda de empleo.....	11
3.- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) Y ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)	13
3.1.- Instituto nacional de estadística.....	13
3.1.1. - Funciones	13
3.2.- Encuesta de población activa.....	14
3.2.1.- Metodología.....	14
3.2.2.- Características y detalles más relevantes	14
4.- ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONA LA EPA SOBRE BÚSQUEDA DE EMPLEO	17
4.1.- Edad	17
4.2.- Sexo	19
4.3.- Tiempo dedicado a la búsqueda de empleo	21
4.4. - Formas de búsqueda de empleo	24
4.5.- Nivel de estudio	28
4.6.- Sector.....	31
4.7. - Puesto de trabajo	33
5.- CONCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	40

1.- INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación quiero exponer el impacto y la ayuda que puede tener la Encuesta de Población Activa (EPA) sobre nuestro día a día, y en concreto acerca de cómo nos puede ser de útil esta encuesta trimestral, para ayudarnos y darnos las claves para una búsqueda eficaz de empleo.

El objetivo de este trabajo es ayudar a establecer unas técnicas de búsqueda de empleo eficaces. Para ello, previamente, hay que descifrar toda la información que a través de dicha encuesta los ciudadanos podemos obtener.

Para la consecución de dicho objetivo, sugeriré alternativas de búsqueda de empleo utilizando como base las teorías y los datos desagregados de la EPA que concede el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su página web: www.ine.es

Los datos escogidos en esta investigación serán del cuarto trimestre de los años 2004, 2011 y 2014. La selección de estos tres años ha venido motivada por el objetivo de hacer un estudio de cómo ha variado el mercado de trabajo español en los años previos a la crisis, año 2004; en el epicentro de la crisis, año 2011; y en salida de la crisis y periodo de recuperación económica, año 2014.

Para entender el origen de esta encuesta y lo que representa o pretende estudiar, es necesario entender previamente qué es aquello que llevó a su realización: el trabajo y las relaciones laborales, las cuales se desarrollan en el mercado de trabajo. Se entiende por relación laboral:

«La relación laboral es aquella por la que los trabajadores prestan voluntariamente sus servicios de forma retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que recibe la denominación de empleador o empresario y a la que es aplicable la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores».¹

Unido con la definición de relación laboral está también la de mercado de trabajo, por el cual, se entiende lo siguiente:

«Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, etc.) ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo».²

Al igual que esos dos conceptos, también es importante conocer las definiciones que la propia EPA establece sobre persona ocupada y parada:

¹ <http://guia.lexespana.com/trabajo/relaciones-laborales/que-es-la-relacion-laboral/>

² www.quiron.wordpress.com/2010/01/06/mercado-de-trabajo-y-desempleo/

«**Ocupados:** Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie o quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera.

Los ocupados se subdividen en trabajadores por cuenta propia (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes) y asalariados (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada los ocupados se clasifican en ocupados a tiempo completo (con una jornada habitual semanal superior a 30 horas) y a tiempo parcial (con una jornada habitual semanal inferior a 35 horas).

Parados: Son las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Se considera que una persona busca empleo de forma activa si:

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

También se consideran parados a las personas que ya han encontrado un trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones».³

Tan importante es entender lo resaltado hasta el momento, como entender qué es la búsqueda de empleo:

«La búsqueda de empleo es un proceso por el que las personas se insertan en el mundo laboral. Ello implica tener un objetivo profesional determinado, fundamentalmente suele venir definido por los factores personales y profesionales. Toda persona aspira a insertarse en el mercado laboral con el fin de poder obtener un trabajo con el que no sólo se consigan beneficios de tipo económico, sino también profesional y personal».⁴

A partir de la definición de búsqueda de empleo conoceremos las implicaciones que esta acción va a provocar. La primera de ellas, conocer el mercado laboral, será importante para cualquier ciudadano que desee entrar en él. Segundo, identificar qué

³ www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

⁴ <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Vicerrectorado%20de%20Doctorado%20y%20Postgrado/Servicio%20de%20Formacion%20Continua/estaticos/BAES.pdf> (pág., 4).

características o puestos de trabajo son los más demandados. Y finalmente descubrir qué características son negativas y dificultan el acceso al mercado de trabajo.

Es clave tener un objetivo profesional delimitado, como establece la propia definición. Un objetivo marcado y bien definido que permita al ciudadano no desviarse de sus intereses. Es igual de importante no olvidarse de que se trata de asuntos profesionales, detrás de los cuales hay factores personales, ya que el objetivo claro y único es tener trabajo. Ambos factores, personales y profesionales, son importantes, al igual que los beneficios que el ciudadano busca, ya que no sólo serán económicos, sino también personales.

Para la consecución del objetivo que el ciudadano se marque previamente a entrar en el mercado de trabajo, es necesario que todas las técnicas que se requieren sean llevadas con clara precisión.

Igualmente, el demandante de un puesto de trabajo, debe tener bien elaborado un curriculum vitae, conforme a lo requerido en cada situación. La buena presentación a la hora de la entrevista, así como el conocimiento de técnicas anexas al puesto de trabajo, como lo son en la gran mayoría de ocasiones, así como el conocimiento de técnicas informáticas y ofimáticas o de idiomas, sin olvidarse de las habilidades intelectuales, de comunicación y sociales. No sólo son importantes las habilidades o conocimiento que la persona disponga sino también el ser estratégico en la búsqueda y selección de ofertas de empleo.

2.- BÚSQUEDA DE EMPLEO

2.1.- ¿Qué hace la empresa para cubrir un puesto de trabajo?

En este apartado se tendrá visión de empresa, para ver cómo piensan los empleadores y qué es lo que ellos solicitan en cada oferta de trabajo que lanzan.

Como establecen los autores Ángel Fernández Muñoz y Marta Blasco Camacho:

«Nos pondremos en el lugar de la empresa descubriendo qué herramientas y métodos utiliza para encontrar a la personas más idónea o adecuada para una determinada necesidad que le surja, para que así, desde este punto de vista, el candidato pueda adecuarse lo máximo posible a sus demandas concretas».⁵

Es igual de importante tener una visión desde el lado de la empresa como desde el lado del usuario, puesto que las formas de reclutamiento han cambiado y no son las mismas que se utilizaban hace años, principalmente debido a un avance tecnológico notorio.

Es clave situarse en el lugar de la empresa para poder optar a ofertas de puestos de trabajo que pocas personas estén al corriente de ellas y estar en situación de ventaja frente a otros usuarios, para ello es necesario conocer las nuevas técnicas de reclutamiento y selección.

2.1.1.- Reclutamiento

Una vez ya definido el puesto de trabajo que se está ofertando y todas las características que le forman, se comienza el proceso de reclutamiento. Se entiende por proceso de reclutamiento: «Proceso que tiene por objeto atraer a candidatos especialmente cualificados y capaces de ocupar puestos de trabajo dentro de una organización»⁶.

El reclutamiento podrá ser interno o externo. El primero es aquel que se basa en el reclutamiento y selección de personas que ya forman parte de la empresa y el segundo se trata de buscar personas en el mercado de trabajo; es decir, personas que son ajenas a la empresa.

En cuanto a la temática del trabajo es mucho más importante el reclutamiento externo, en el que base mis conclusiones y teorías.

⁵ ÁNGEL FERNÁNDEZ MUÑOZ Y MARTA BLASCO CAMACHO, Estrategias de búsqueda de empleo, Centro de Estudios Financieros, Madrid 2012, pág.6.

⁶ Ibid., pág 11.

Lo importante en el reclutamiento son las fuentes de reclutamiento a través de las cuales las empresas que ofertan puesto de trabajo se pone en contacto con los demandantes de empleo.

Las fuentes de reclutamiento han variado considerablemente. Hace años el papel era la fuente principal, dejando hueco a las web online. En la actualidad, lo más común son las redes sociales y las webs 2.0. Como ejemplo de ellas, LinkedIn, Infojobs o Youtube.

2.1.2.- Selección

Entendemos por selección al proceso que pretende localizar al candidato más idóneo para el puesto que se necesita cubrir, satisfaciendo las necesidades de la empresa y de la persona. En dicho proceso intervienen tres actores: la empresa, el técnico de selección y el candidato.

El proceso de selección a su vez se divide en dos fases, la primera, la criba curricular en la cual el objetivo es discriminar candidaturas hasta quedarse solo con una, el perfil ideal para el puesto de trabajo.

La segunda fase es la toma de contacto telefónico, que sirve para poner en contacto al técnico de selección y al candidato y para citarse de manera presencial. Puede servir también para aclarar aspectos sobre el perfil de candidato y comprobar si se adecua o no a lo requerido en la oferta.

También se evalúa a los candidatos, para lo cual existen siete técnicas diferentes y complementarias entre sí: test de personalidad, entrevista, ejercicio en grupo, ejercicio de presentación, role playing, in tray y assessment center.

Una vez establecidas las conclusiones del proceso de selección, el técnico de selección se reunirá con los superiores jerárquicos para comentarles y poner en común sus opiniones acerca de los candidatos más ideales para el puesto y cuál de ellos, finalmente es el candidato elegido.

2.2.- Acciones que puede llevar a cabo el demandante de empleo

Para el demandante de empleo es relevante conocer bien todos los aspectos que implica una búsqueda de trabajo, así se indica en la siguiente definición:

«La búsqueda de empleo es el proceso mediante el cual las personas se insertan en el mercado laboral. Toda búsqueda de empleo suele venir determinada por intentar conseguir un objetivo profesional. Como regla general, el objetivo que tienen todas las personas es conseguir un trabajo en el que reciban una remuneración que sea acorde con el puesto a desempeñar y suficiente para cubrir sus necesidades personales, en el que realice una

función según los estudios realizados y que le aporte nuevos conocimientos».⁷

Partiendo de la base del conocimiento de lo que es la búsqueda de trabajo y lo que ello implica, es aconsejable conocer las distintas tipologías de búsqueda de empleo que existen, así como saber las diferentes herramientas de búsqueda de empleo existentes para realizar una búsqueda efectiva que permita introducirse en el mercado laboral.

Es conveniente resaltar que al mercado laboral se puede acceder de dos maneras. La primera de ellas buscando un trabajo por cuenta ajena, bien sea de manera pública o privada; y la segunda, mediante el autoempleo. Debido a la temática del trabajo, me centraré en la búsqueda de empleo por cuenta ajena.

Para una eficaz búsqueda de empleo, previamente hay que conocerse bien a uno mismo, tanto a nivel personal como profesional, se trata de realizar un inventario personal y profesional en el cual nos queden claros cuáles son nuestros puntos fuertes y cuáles los débiles, para así poder mejorar los segundos y mantener los primeros.

Para hacer el inventario es aconsejable tratar temas como: las capacidades, la formación académica, la experiencia, los aspectos personales, tipo de empresa donde se quiere estar, tipo de trabajo que se quiere desarrollar y exigencia económica. Se trataría de definir y desarrollar bien cada uno de estos puntos para conocer bien el perfil que la persona presenta y saber qué ofertas puede alcanzar y qué ofertas de trabajo no puede alcanzar. Se trataría de un autoanálisis de la persona, demandante de empleo, necesario para saber a qué puestos y ofertas de empleo puede optar y a cuáles no y no malgastar sus energías en aquellos que no puede conseguir, para así hacer una estrategia eficaz de búsqueda de empleo.

2.2.1.- Herramientas de búsqueda de empleo

a) Carta de presentación

No es nada conveniente tener una carta de recomendación tipo, a la cual dirigirse siempre que se quiere enviar una. La carta de recomendación, al igual que el curriculum vitae, deben hacerse en función de la oferta a la que se está contestando. Tener una carta de recomendación o curriculum tipo es un grave error puesto que cada anuncio es distinto, cada uno exige requisitos diferentes y el lenguaje técnico a utilizar en cada caso es diferente. Se entiende la carta de presentación como:

⁷<http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Vicerrectorado%20de%20Doctorado%20y%20Postgrado/Servicio%20de%20Formacion%20Continua/estaticos/BAES.pdf> (pág., 7)

«Documento que es necesario adjuntar al currículum cuando este no es entregado en persona, en ella se explican los motivos por los cuales se lleva a cabo el envío del mismo. Dicho documento no solo se adjunta en este caso sino también cuando se responde a una oferta de empleo explícita, generalmente anunciada en prensa. Será la primera información que la empresa tenga sobre la persona que solicita la oferta».⁸

Lo importante es que una carta de presentación contenga un mensaje claro, conciso, original y adaptado al puesto de trabajo y empresa a la que va dirigida dicha carta, para lo cual es fundamental conocer y analizar previamente la oferta de trabajo a la que se está contestando.

Para que la carta de presentación esté estructurada de manera adecuada debe comenzar con un encabezamiento, seguido de un saludo inicial para dejar lugar al cuerpo de la carta, el cual es aconsejable que no se extienda más de cuatro párrafos y terminar con un saludo de despedida.

Dicha carta, además de una estructura recomendada también es aconsejable que siga las normativas de presentación y ofimática estipuladas. Como son los interlineados, el tipo de letra clara, las separaciones adecuadas, los márgenes, etc.

b) Curriculum Vitae

Se entiende por Curriculum Vitae:

«Documento que refleja nuestra trayectoria personal y profesional, es muy importante ya que es la herramienta de empleo por excelencia y proporciona a la persona seleccionadora una primera información sobre el perfil personal, formativo y profesional».⁹

El objetivo de este documento es despertar el interés de la persona o personas que lo leen, de ahí la importancia de que sea un texto bien estructurado y redactado para hacer conocer al empleador las habilidades y conocimientos que la persona posee. No hay que olvidar ningún detalle y elaborarlo lo mejor posible ya que este documento es la primera vía y la más importante para acceder al mercado laboral:

«Es aconsejable realizar un currículum para cada puesto de trabajo que se trate de cubrir. El currículum ha de estar planificado de antemano para que, con pequeñas modificaciones, pueda ser utilizado en diferentes situaciones como si se hubiese realizado específicamente para cada empresa».¹⁰

Para una correcta elaboración de este documento es necesario no olvidarse de ningún dato de interés. Aunque al usuario le pueda parecer irrelevante, nunca se sabe qué es lo que estará pensando el empleador en cada momento, por lo tanto es aconsejable para el usuario que no se olvide de poner ningún dato de interés, como

⁸ <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Vicerrectorado%20de%20Doctorado%20y%20Postgrado/Servicio%20de%20Formacion%20Continua/estaticos/BAES.pdf> (pág.,11).

⁹ Ibid., pág., 14.

¹⁰ <http://assets.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448148118.pdf> (Pág., 169).

por ejemplo, haber residido en el extranjero o haber trabajado dando clases particulares sobre ciertas materias. Al igual que pasa con la carta de presentación, el lenguaje y comunicación son muy importantes y clave para el candidato y serán determinantes para poder acceder al puesto solicitado. Además, este documento no debe ser muy extenso, en caso de que así sea puede llegar a ser contraproducente:

«El currículum debe producir una buena impresión a simple vista, puesto que en muchas ocasiones los currículos son rechazados sin ser leídos en su totalidad porque su presentación no es suficientemente atractiva. Una buena presentación del historial reflejará que quien lo ha redactado es una persona ordenada, de mente bien organizada y que realiza el trabajo con esmero».¹¹

Incluso para ser más precisos, es aconsejable no enviar nunca curriculum fotocopiado y que la calidad del papel sea buena, sin olvidar que no haya faltas de ortografía y que el documento que enviamos no sea muy recargado.

El documento que elaboramos para que sea válido tiene que estar bien estructurado. Hay diferentes presentaciones de un curriculum: existe el curriculum cronológico, funcional, inverso y de ordenación mixta, pero en todos ellos no han de faltar los apartados de: datos personales, formación académica y complementaria o idiomas, experiencia profesional y otros datos de interés.

2.2.2- Pautas para la búsqueda de empleo

Para una adecuada búsqueda de un puesto de trabajo establezco cinco pautas clave para que este proceso culmine de una manera eficiente, con la consecución de un puesto de trabajo. Las cinco pautas son:

- Realizar un planing o calendario en el que queden recogidas las tareas que se van a realizar cada día, la manera de realizarlas y el tiempo que se va a dedicar a cada una de ellas. Aunque este calendario sea provisional y no se cumpla con máxima rigurosidad, sí debe de ser un plan a respetar y cumplimentar. Es importante establecerse este calendario ya que hay que dedicar tiempo a buscar ofertas, prepara entrevistas, redactar curriculums u otras acciones similares.
- Establecer un mínimo de tiempo diario o semanal para la búsqueda de empleo. Hay que establecer tiempos de búsqueda de empleo, como dice un proverbio antiguo, «se recoge lo que se siembra», por lo tanto es necesario dedicarle horas a la consecución de nuestro objetivo.

¹¹ Ibidem.

- Pensar en los posibles errores que se está cometiendo en la búsqueda de empleo en caso de pasar tiempo y no conseguir un puesto de trabajo. El objetivo es pararse a pensar y remediar los errores cometidos hasta la fecha.
- Después de una entrevista de trabajo, anotar las conclusiones personales que hemos sacado de ella, nuestras impresiones y aquellas preguntas o sugerencias que nos ha realizado el entrevistador y nos han parecido complicadas. El objetivo es tener claros nuestros fallos y no cometerlos en futuras entrevistas.
- Terminado un proceso de selección, y habiendo sido rechazado para el puesto de trabajo, llamar e interesarse por los motivos del rechazo para el puesto que se solicitaba. Esta acción, la coloco la última puesto que no es tan importante como las recomendaciones anteriores y en muchos casos el usuario se sentirá cohibido ante la realización de la llamada.

3.- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) Y ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

3.1.- Instituto nacional de estadística

El Instituto Nacional de Estadística (INE) es el órgano público nacional encargado de realizar las estadísticas en el territorio nacional y su posterior interpretación. La encuesta más relevante de todas las realizadas por el INE es la Encuesta sobre la Población Activa (EPA). Sobre ella se apoya el presente trabajo.

En su página Web encontramos la siguiente visión y misión del Instituto:

«El INE es un organismo autónomo, de carácter administrativo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, adscrito al Ministerio de Economía y Competitividad a través de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa. Se rige, básicamente, por la Ley 12/1989, de 9 de Mayo, de la Función es Estadística Pública (LFEP), que regula la actividad estadística para fines estatales la cual es competencia exclusiva del Estado, y por el Estatuto aprobado por Real Decreto 508/2001 de 11 mayo».¹²

3.1.1. - Funciones

Las funciones del INE desde su creación en 1945 a la actualidad han variado considerablemente. Sus funciones más importantes eran la elaboración de estadísticas demográficas y la coordinación de los servicios estadísticos de las áreas provinciales y municipales. Actualmente sus funciones son las siguientes:

- La formulación del proyecto del plan estadístico nacional, para lo cual cuenta con la colaboración de los distintos departamentos ministeriales y el Banco de España.
- Propuesta de normas comunes sobre unidades estadísticas, calificaciones y conceptos (conceptos que se utilizarán frecuentemente en este estudio, como el caso de persona parada, inactiva, sobrecualificada, subempleada, ocupada, etc.).
- Relaciones con organismos internacionales especializados en temas estadísticos, en especial con EUROSTAT (Oficina Europea de Estadística, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros).
- Establecer el censo electoral.

¹²http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=Page&cid=1254735910183&p=1254735910183&pagename=INE%2FINELayout

3.2.- Encuesta de población activa

3.2.1.- Metodología

Para poder entender y enlazar cada conclusión que vayamos obteniendo es necesario saber cómo se realiza la EPA y demás características importantes que hemos de comprender, puesto que es la base de datos de la que partimos para el análisis.

La primera publicación de la EPA data del año 1964, con una periodicidad trimestral, como lo es en la actualidad. En palabras textuales de la EPA:

«La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias que viene realizándose desde 1964. Su finalidad principal es obtener datos de la población en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

La EPA se realiza sobre una muestra de 65.000 familias al trimestre o, lo que es lo mismo, unas 200.000 personas. La primera encuesta que se realiza a cada familia se hace de forma personal por entrevistadores fijos del INE. Las sucesivas encuestas se pueden realizar por teléfono o de forma personal.

El periodo de referencia de la información es la semana anterior a la entrevista. Los resultados de la EPA se obtienen un mes y medio después de finalizar el trabajo de campo»¹³.

3.2.2.- Características y detalles más relevantes

Se modifica el cuestionario que se pasaba a las familias con el objetivo de adaptarse a la normativa europea. Esta modificación es lo que provocó el nacimiento de la que hoy se conoce como serie homogénea. Sucedió en 2002, cuando se cambió la definición oficial de paro (la actual esta adjuntada en párrafos anteriores).

Siguiendo al cambio de 2002, viene el de 2005, este año es muy importante dentro de la encuesta de la EPA y su metodología ya que es el año que recoge las variaciones más importantes, variaciones las cuales a días de hoy, año 2015 se siguen utilizando

En este año, tres son los cambios que sucedieron:

a) Modificación del cuestionario

Fue necesario introducir seis nuevas preguntas, ya que por parte de la Unión Europea se exigía dar respuesta a una serie de interrogantes que hasta el momento la EPA no cubría. Tres de esas seis nuevas preguntas son las siguientes:

- Horas extras. Distinguiendo si se trata de horas remuneradas o no.

¹³ www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

- Si el individuo, en caso de estar de baja más de tres meses, continúa recibiendo una contraprestación económica por parte del empresario.
- Qué papel ha jugado la oficina de empleo pública en ayuda a la búsqueda de empleo.

El cambio del cuestionario es consecuencia de la profundización en la estandarización de la entrevista, con el fin de reducir al máximo el efecto entrevistador cuando se recoge la información en el trabajo de campo.

b) Método de recogida de la información en campo.

Creación de los centros CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing). Se instalaron siete centros en el territorio nacional, y podemos definirlo como el sistema de recogida de información automático asistido por ordenador, el cual permite un intenso seguimiento en el modo de administración de la entrevista. Como aspecto negativo, los expertos aseguran que es mucho más complicado de medir desde el punto de vista estadístico.

Los principales cambios tecnológicos o informáticos que provocó la creación de estos nuevos centros fueron:

- El sistema CATI pasó a ser el que asigna las entrevistas a los entrevistadores de cada centro.
- Hay mayor cercanía entre entrevistado y entrevistador.

Las modificaciones principales introducidas en esta fase trataron de:

- Simplificar la formulación de las preguntas, desglosando aquellas preguntas más largas o complejas que podrían inducir al individuo a error en dos preguntas distintas.
- Introducción de la posibilidad a que el individuo responda: no sé.

c) Incorporación de la nueva base de población.

La función de una base de población es que permite elevar los resultados muestrales a estimaciones que se refieren a la totalidad de la población española.

Para conseguir la nueva base poblacional del 2005 fue necesario rehacer los cálculos correspondientes con las nuevas poblaciones para obtener nuevas estimaciones. El objetivo era ofrecer información de calidad que permitiera la comparación de grupos sociales y territorios de una manera igualitaria.

Modificando el cuestionario, los expertos de la EPA se dieron cuenta que había dos grupos o módulos de preguntas más complicados de cambiar: el grupo de

preguntas sobre la búsqueda de empleo (tema que nos atañe), y el grupo referido a las horas extra.

Esta percepción llevó a los expertos de la EPA a diseñar dos alternativas de las variables referidas a horas trabajadas, con el objetivo de analizar la mejor forma de medirlas.

«La finalidad principal de la Encuesta de Población Activa (EPA) es conocer la actividad económica en lo relativo a su componente humano. Está orientada a dar datos de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo (ocupados, parados, activos, inactivos) y a obtener clasificaciones de estas categorías según diversas características. También posibilita confeccionar series temporales homogéneas de resultados. Por último, al ser las definiciones y criterios utilizados coherentes con los establecidos por los organismos internacionales que se ocupan de temas laborales, permite la comparación con datos de otros países».¹⁴

Es conveniente conocer que la EPA es una encuesta dirigida a las familias. Al concepto de familia va unido el concepto de hogar. Se trata de una encuesta sobre hogares familiares. Por lo tanto, queda excluido del estudio aquel hogar que no se trate de hogar familiar permanente. Para ser reconocido como hogar familiar no es necesario que las personas que convivan tengan lazos familiares.

El objetivo fundamental que tiene la EPA al considerar un hogar como encuestable o no, es evitar entrevistar a una personas dos veces.

¹⁴ INE, «Encuesta de población activa. Metodología 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario», Madrid 2008, en www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf (pág., 5).

4.- ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN QUE PROPORCIONA LA EPA SOBRE BÚSQUEDA DE EMPLEO

4.1.- Edad

Para estudiar cómo la variable edad influye en la búsqueda de empleo, he seleccionado la franja de tiempo de aquellas personas que llevan de seis meses a menos de un año buscando empleo, como tiempo intermedio en el proceso de búsqueda de empleo.

He agrupado los periodos de edad originales para que resultara un gráfico más pequeño y que sus conclusiones sean fácilmente visibles, resultando así un gráfico con cinco intervalos de edad.

Cuadro 1: Parados buscando empleo de más seis meses a menos de un año

	HOMBRES			MUJERES		
	2004	2011	2014	2004	2011	2014
De 16 a 24 años	25,89%	18,07%	20,80%	19,67%	17,38%	20,04%
De 25 a 34 años	31,54%	30,98%	25,80%	33,02%	30,11%	25,11%
De 35 a 44 años	19,94%	25,04%	28,12%	29,03%	28,40%	32,30%
De 45 a 54 años	13,46%	18,05%	16,98%	13,94%	18,45%	17,85%
De 55 a 64 años	8,45%	8,45%	8,19%	4,30%	5,49%	4,68%

En los tres años que se reflejan sucede lo mismo. Los años 2004 y 2011 son iguales, siendo la máxima de ambos años, de los 25 a los 34 años, mientras que en el año 2014 esta franja de edad queda relegada al segundo puesto, siendo la máxima de los 35 a los 44 años. Sucede tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

Este hecho explica que durante los años 2004 y 2011 hay más cantidad de hombres y mujeres entre los 25 y los 34 años buscando un empleo, mientras que en el año 2014 la concentración de población está en los 35 a los 44 años. En los tres

intervalos de tiempo, son valores muy parecidos, oscilando entre los 28 puntos porcentuales y los 33.

Esto puede ser consecuencia de que durante los años previos a la crisis, incluso en el epicentro de la crisis, cuando la situación aún no había cambiado, era la gente joven, recién titulada, quienes no contaban con experiencia laboral, o incluso jóvenes sin estudios los que tenían más complicado el acceso al mercado laboral. En años posteriores a la crisis, la situación ya empezó a cambiar, se empezó a incentivar la contratación de gente joven y recién titulada, se impulsó la formación mediante subvenciones públicas, se incentivó a la contratación de población joven, etc. Estas medidas provocaron que las cifras de paro se vieran reducidas, aunque no significativamente de la población joven para pasar a instaurarse en la población algo más avanzada, en la población adulta.

Las cifras inversas a las marcadas en color rojo, son las últimas filas del gráfico, aquellos valores más pequeños. Esos valores están concentrados en la población de 55 a 64 años, tanto para las mujeres como para los hombres.

Este hecho puede ser consecuencia de que a partir de los 55 años o edades próximas a los 55 comienzan a efectuarse las jubilaciones y prejubilaciones que apartan a un colectivo de la población del mercado de trabajo y que por lo tanto, no son reflejados en los estudios sobre empleo como población activa.

La población más joven, la comprendida entre los 16 y los 24 años, presenta diferencias entre hombres y mujeres. Las mujeres presentan valores negativos. En el último año representado hay mayor cantidad de mujeres buscando empleo. Pasa de formar inversa en el caso de los hombres, en los cuales, hay mayor cantidad de población buscando empleo en el primer año representado en el gráfico.

En el año donde ambos sexos sí coinciden es el año 2011. Ambos sexos, en esa franja de edad, representan su mínimo. Acontecimiento que viene derivado de que en ese año, epicentro de la crisis, y con grandes cantidades de destrucción de empleo, la población joven en vez de insertarse en el mercado laboral en busca de un trabajo, ante las escasas posibilidades de encontrar un empleo, se seguía manteniendo fuera del mercado laboral y continuaba con su formación.

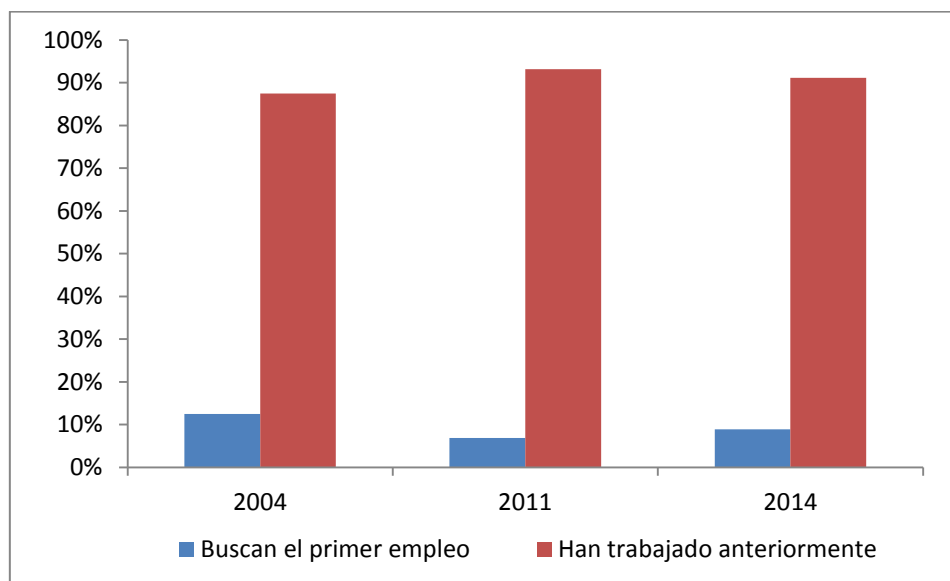
En cuanto a posibilidades de volver al mercado laboral puede ser incluso peor la situación del año 2014, debido a que el paro se sitúa en edades más adultas, más cerca de la franja de los 45 ó 50, edades donde es más complicado encontrar un puesto de trabajo, debido a que la regeneración y el reciclaje personal, cada vez son más complicados de llevar a cabo y puede provocar situaciones de desempleo de larga duración, las cuales, son más difíciles de solucionar.

La conclusión que se puede establecer es que la grave crisis que ha vivido España ha provocado que haya mayor cantidad de población buscando empleo con 35 años o alrededor de esta edad, que con 25, o similares; lo cual, es como un arma de doble filo. Tiene un lado positivo, la mayor empleabilidad de los jóvenes, aunque como reflejan los datos, leve; pero también tiene un lado negativo, el posible aumento del desempleo de larga duración.

4.2.- Sexo

En los dos siguientes gráficos de columnas pretendo reflejar la diferencia que hay atendiendo al sexo y si la persona ha trabajado o no anteriormente. En el primero de los dos gráficos que presento dentro de este punto, reflejo la situaciones de los varones y en el segundo, la situación de las mujeres. En ambos gráficos, las variables y tiempo reflejado son exactamente los mismos.

Gráfico 1: Hombres en desempleo que hayan trabajado o no anteriormente

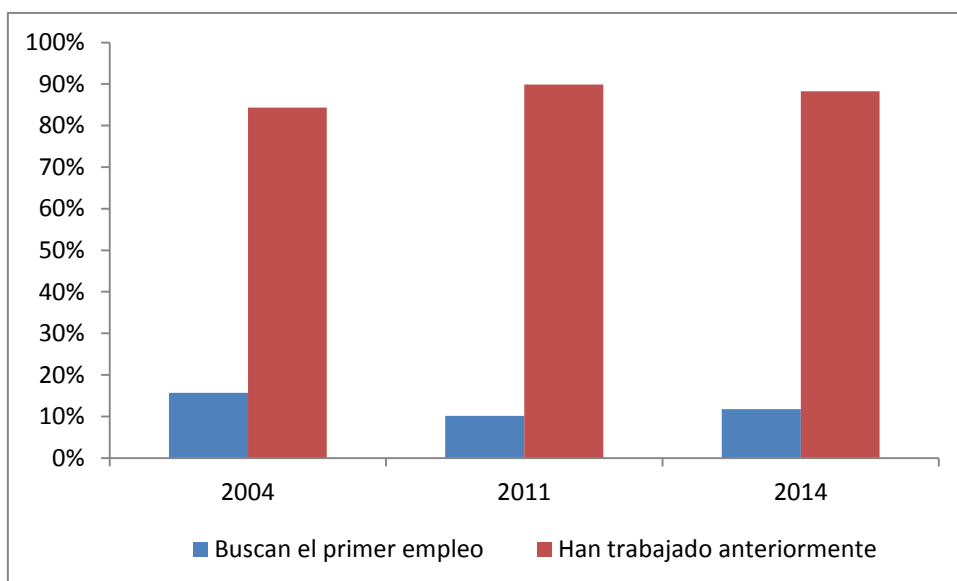


Como se puede observar en este primer gráfico, las columnas rojas son muy superiores a las columnas azules; es decir, la cantidad de población que busca empleo habiendo trabajado anteriormente es completamente superior a la cantidad de población que busca su primer empleo. Sucede así en los tres años representados en el gráfico.

Si se observa la situación del año 2011, se ve como la columna roja es más superior que en los otros dos años y la columna azul, por el contrario, menor. Este

hecho es de valorar, ya que se trata del año donde estalló la crisis financiera sobre la que aun oímos hablar. Esta situación es así debido a que, en ese año, las economías familiares sufrieron un fuerte azote, que provocó que mayor cantidad de población volviese a buscar un trabajo, un nuevo empleo que permitiese a las economías familiares mayor estabilidad.

Gráfico 2: Mujeres en el desempleo que hayan trabajado o no anteriormente



En este gráfico, caso especial de las mujeres, sucede exactamente lo mismo que en el caso de los hombres. Además de la similitud comentada en el párrafo anterior, hay otra similitud entre ambos sexos. En el año 2004, había más cantidad de población que en los otros dos años restantes, que buscaba su primer empleo. Esto es debido a que en ese año, la crisis económica aún no había comenzado, el bienestar económico era mucho mayor y por lo tanto, más cantidad de población se podía permitir el lujo de no tener empleo y de no haber accedido aún al mercado laboral.

La clara diferencia entre la cantidad de personas que buscan un empleo, habiendo trabajado antes y las que no, viene motivada por la inestabilidad y las altas tasas de temporalidad que en el mercado de trabajo se dan. Debido a esto la población se ve obligada, ante un despido o una finalización de contrato, a buscar un nuevo empleo.

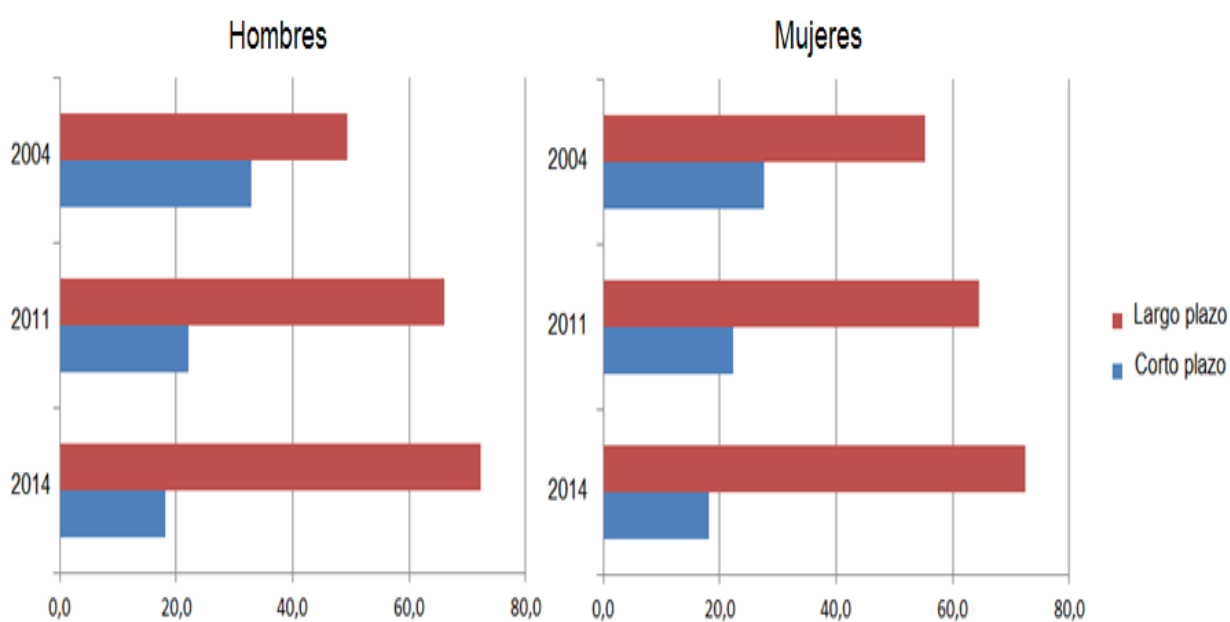
En este caso, no existen diferencias claras entre hombres y mujeres, al contrario, este apartado nos demuestra que existen similitudes entre ambos sexos.

4.3.- Tiempo dedicado a la búsqueda de empleo

Mediante el presente gráfico quiero estudiar el tiempo que la población española dedica a la búsqueda de empleo.

Para poder obtener conclusiones claras, concisas y apreciables he recogido en dos intervalos de tiempo, corto y largo plazo, los seis que originalmente había. Resultando así el corto plazo comprendido por un periodo de tiempo de menos de un mes a menos de seis meses y el largo plazo representa una búsqueda de empleo comprendida desde un intervalo de tiempo de más de seis meses a un periodo de más de dos años. Divisiones de tiempo efectuadas a conciencia, para así, poder ver claras diferencias entre el corto plazo y el largo plazo.

Gráfico 3: Parados por sexo y tiempo de búsqueda de empleo



Podemos establecer una conclusión previa, que se obtiene con la simple observación del gráfico, para ambos sexos y para cualquiera de los tres años, la búsqueda de empleo a largo plazo es muy superior a la realizada a corto plazo. Esto es debido a que el desempleo es mayor a largo plazo que a corto plazo.

Relacionado con la búsqueda de empleo y para que ésta sea eficaz Javier Ortega Álvarez, experto en RRHH, social media, formador, orientador laboral, psicólogo y community manager establece unos consejos:

«La búsqueda de trabajo es un trabajo, y por ello, hay que dedicarle el mismo tiempo que una jornada laboral, desarrollando en ella actividades de búsqueda de empleo, de networking, presentarnos a entrevistas, dejarnos caer por eventos de nuestro sector para conocer gente nueva, interactuar en redes sociales, formarnos y mejorar nuestro perfil. [...] Es esencial organización y horarios, marcando claramente periodos de trabajo y de descanso, ya que la búsqueda obsesiva de empleo durante horas, tampoco ayuda, puesto que esta labor no tiene una relación lineal entre número de horas dedicadas y número de ofertas en las que participamos».¹⁵

Observando el gráfico y sumado a los consejos que anteriormente nos presentan, se puede ver cómo el tiempo de búsqueda empleado es creciente en el caso del largo plazo; es decir, los valores van en aumento hasta el máximo de la gráfica que se sitúa en el año 2014. Por el contrario, en el corto plazo, la situación es a la inversa, el tiempo de búsqueda empleado es decreciente, siendo menores los valores en el año 2014, que en el año inicial, 2004.

Esto indica que debido a la crisis tan fuerte que ha sumido a la economía española y la destrucción de empleo que con ella ha venido acompañada, han provocado la estancia en el paro de miles de personas. Es así, por lo que a medida que avanzan los años, el desempleo a largo plazo es cada vez mayor, porque las posibilidades de encontrar un empleo están cada vez más reducidas.

La situación es igual de negativa para los hombres que para las mujeres, no apreciándose apenas diferencias entre unos y otros, ya que en ambos sucede lo mismo, a medida que pasan los años, el corto plazo se va reduciendo mientras que el largo plazo va en aumento.

La única diferencia destacable es para el colectivo de las mujeres, las cuales en el año 2004 soportaban unas cifras de desempleo de larga duración, mayores que las que soportaban los hombres. Esta situación es consecuencia del modelo patriarcal que las mujeres españolas aún siguen soportando. El hombre, principal sustentador de la familia era quien buscaba el trabajo, mientras que la mujer quedaba relegada a segundas posiciones, situándose así, en una situación de mujer desempleada y por lo tanto, en situación de búsqueda de empleo.

Con el paso de los años, la situación patriarcal estará menos presente en nuestra sociedad. Una ayuda que disponen las mujeres es la utilización de las redes sociales de búsqueda de empleo, las cuales, cada día están más de moda y es más frecuente el reclutamiento de personal por parte de grandes empresas a través de ellas. Una ventaja que las mujeres pueden llevar a cabo para huir de la situación de desempleo de larga duración es manejar de manera eficaz las últimas tecnologías de reclutamiento.

¹⁵ <http://www.blog-de-empleo.com/gestion-tiempo-busqueda-empleo-productividad/>

Para ello, Javier Ortega Álvarez, desvela en su blog algunas ayudas para evitar que las estrategias de búsqueda de empleo y tiempo invertido en ellas se vean frustradas por una mala utilización de las redes sociales profesionales. Resalto las más interesantes y significativas:

1. «Llevar LinkedIn en tu móvil. La clave para enterarte de posibles oportunidades es consultar tu pestaña de Inicio con frecuencia, para ello aprovecha tu dispositivo móvil y descarga la aplicación de LinkedIn.
2. No confundir LinkedIn con una red social. LinkedIn es una red social profesional, no es una red social como Twitter, Tuenti o Facebook. Esto significa que el contenido que publicarás será relativo a tu área de actividad.
3. Tener tu perfil cuidado. Estos perfiles no les ayudan en su búsqueda de un nuevo empleo.
4. Utilizar los grupos para conocer gente interesante y ver ofertas de empleo, es un error. Si no aprovechas los grupos estás perdiendo muchas posibilidades de entrar en conversaciones interesantes que te mantengan al día de tu sector profesional».¹⁶

Además, el reciclaje personal, la formación continua, la actualización de conocimientos, la realización de trabajos de voluntariado, la lectura e información de las nuevas formas de trabajo del sector al que se pertenezca u otras acciones que sirvan para el mantenimiento del perfil profesional serán útiles tanto para hombres como para mujeres, para así, huir del desempleo de largo plazo y sus efectos y poder regresar al mercado laboral lo antes posible.

Las expertas económicas, Sara de la Rica y Brindusa Anghel hablan de los efectos del desempleo de larga duración:

«El desempleo de larga duración provoca impactos muy negativos sobre los individuos que lo sufren. A corto plazo, tanto la salud como el bienestar individual se ven afectados. Pero, además, se producen efectos negativos a largo plazo, como la dificultad creciente de encontrar oportunidades adecuadas de empleo por la depreciación de su capacitación profesional. Esta depreciación del capital humano afecta negativamente al desarrollo profesional de aquellos que lo sufren, así como a sus salarios a aquellos que lo sufren.

[...] Los menores de 25 años que son parados de larga duración se enfrentan a dificultades notables de acceso a un empleo, dificultades que se deben, fundamentalmente, a su falta de capacitación profesional. Para ellos, sería necesario que volvieran a la formación, que muchos de ellos abandonaron, o que entraran en programas de formación en alternancia, de modo que adquieran un capital humano imprescindible para que su oferta de trabajo tenga cabida en el mercado.

[...] Los mayores de 45 años son un colectivo muy castigado por el paro de larga duración y se encuentran con enormes dificultades de acceso a un empleo. Dado que la mayoría de estos individuos adolecen de falta de formación y, además, su capital humano está claramente depreciado por su larga estancia en el desempleo, serían necesarias medidas de formación/recolocación diseñadas específicamente para ellos, de modo que

¹⁶ <http://tuvozencolor.blog-de-empleo.com/2015/01/19/8-errores-linkedin-buscar-empleo/>

su vuelta al mercado de trabajo fuera posible y se evitaran así situaciones de clara exclusión social».¹⁷

«El hecho de que en España el colectivo sea tan numeroso nos debería obligar a establecer como prioritarias políticas encaminadas a la recolocación de una parte importante de este colectivo. Este tipo de políticas, de ser eficaces, mejorarían no solo la situación de estos parados, sino también la situación de nuestra sociedad, que se enfrenta, en la actualidad, a enormes costes económicos en forma de políticas pasivas que otorgan a estos individuos subsidios asistenciales de desempleo».¹⁸

4.4. - Formas de búsqueda de empleo

Mediante los siguientes cuadros pretendo reflejar cuáles son las vías o formas de búsqueda de empleo más y menos utilizadas por la población.

Cuadro 2: Formas de búsqueda de empleo más utilizadas

	Hombres			Mujeres		
	2004	2011	2014	2004	2011	2014
1	77,4%	63,5%	54,0%	76,8%	61,9%	53,0%
2	10,2%	30,3%	29,4%	10,9%	32,2%	29,2%
3	64,4%	78,9%	80,7%	56,4%	75,9%	76,0%
4	65,0%	87,1%	87,3%	67,0%	83,6%	85,6%
5	15,2%	35,8%	40,2%	16,6%	37,7%	41,8%
6	31,3%	64,5%	67,3%	31,9%	67,8%	68,9%
7	7,6%	27,7%	26,2%	9,0%	26,4%	23,6%
8	6,8%	36,4%	31,0%	7,6%	37,2%	30,1%

1	Se ha puesto en contacto con una oficina pública de empleo.
2	Se ha puesto en contacto con una oficina privada de empleo o apuntado a una bolsa de trabajo.
3	Solicitud directa a un empresario presentando el curriculum.
4	A través de amigos, parientes o sindicato.
5	Ha puesto o contestado algún anuncio u oferta de empleo.
6	Ha mirado o escuchado algún anuncio u oferta de empleo.
7	Espera los resultados de una solicitud de trabajo.
8	Espera la llamada de una oficina pública de empleo.

¹⁷ SARA DE LA RICA Y BRINDUSA ANGHEL, «Los parados de larga duración en España en la crisis actual», Documento 185/2014, en file:///D:/Datos%20de%20usuario/Downloads/185_2014.pdf (págs., 3-4).

¹⁸ Ibid., pág., 5.

Como se puede observar en la siguiente tabla hay dos colores resaltados, el verde y el rojo. El rojo corresponde a la opción de búsqueda de empleo más utilizada y el verde a la segunda.

Como se aprecia, en ambos sexos, las similitudes son claras. Si la atención se fija en los porcentajes resaltados en rojo, se ve que en el primer año, la opción más utilizada por hombres y mujeres era la misma, ponerse en contacto con una oficina pública de empleo.

Sin embargo en los dos años siguientes, tanto hombres como mujeres recurren como primera forma de búsqueda de empleo al contacto con amigos, parientes o un sindicato.

Esta situación indica que en los años previos a la crisis las necesidades de búsqueda de empleo no eran las mismas que en los años posteriores a ella. Por lo tanto, la población se conformaba con acudir a una oficina pública de empleo y apuntarse.

Sin embargo, en los años posteriores a la crisis las necesidades de búsqueda de un nuevo trabajo eran mucho mayores, por lo cual, apuntarse a un oficina pública de empleo, no era suficiente, y la población acude a la búsqueda de empleo de formas más directas y que les garanticen una mayor eficacia, como son el contacto directo con amigos, familiares o un sindicato.

Observando el color verde, forma de búsqueda de empleo utilizada como segunda opción, se puede observar que en el caso de los hombres, para los tres años, se obtienen los mismos resultados, se trata de la solicitud directa a un empresario presentando el curriculum.

Cuadro 3: Formas de búsqueda de empleo menos utilizadas

	Hombres			Mujeres		
	2004	2011	2014	2004	2011	2014
1	2,5%	16,6%	13,8%	3,0%	16,6%	12,0%
2	1,4%	1,3%	1,4%	0,5%	0,8%	0,8%
3	1,4%	0,9%	0,9%	2,1%	1,1%	0,7%
4	0,2%	0,7%	0,5%	0,1%	0,8%	0,7%

1	Ha realizado un examen o entrevista de trabajo.
2	Ha buscado financiación o solicitado permisos para establecerse por su cuenta.
3	Otros métodos.
4	Espera los resultados de una oposición.

En esta segunda tabla, podemos observar cómo los valores porcentuales que la componen son mucho más bajos que en la tabla anterior. Esto es debido a que la tabla refleja las cuatro opciones menos recurridas por la población a la hora de la búsqueda de empleo.

Acciones como buscar financiación para establecerse de manera autónoma, presentarse a oposiciones, o buscar otros métodos alternativos de búsqueda de empleo poco utilizados por la población son las menos empleadas para la búsqueda de un nuevo trabajo. Por ello, animo a la población a utilizar más estas formas de búsqueda de empleo, ya que al ser menos solicitadas tendrán más posibilidades de encontrar un nuevo empleo.

Respecto al empleo público y la realización de oposiciones Jesús Sérvulo González indica lo siguiente:

«El 26 de septiembre de 2014 que el Gobierno modificó los presupuestos generales del Estado, incluyendo un mayor porcentaje de contratación para sustitución de bajas o carga de trabajo, de funcionarios públicos. De tal manera que en el cuarto trimestre de 2014 el gobierno elevó la tasa de sustitución de funcionarios al 50% en las áreas de trabajo que lo necesitaran, dejando exentas de esta modificación a aquellas áreas de trabajo cuya carga de trabajo siguiera constante o hubiese disminuido. Por lo tanto, aquellas áreas de trabajo que sí forman parte de esta modificación son las áreas de educación, sanidad, cuerpos de seguridad del estado, inspección tributaria y educación universitaria».¹⁹

Y concretamente, en nuestra comunidad autónoma de Castilla y León, encontramos noticias relacionadas con el empleo público: «Castilla y León convocará 1.350 plazas de empleo público en 2015: El año que viene, el Gobierno Regional ofertará 1.000 plazas en Sanidad y 300 en Educación. Será el ejercicio con la mayor oferta de empleo público de la década en Castilla y León»²⁰.

En relación con el emprendimiento y las capacidades de poner un negocio en marcha, son muchas las prácticas llevadas a cabo para que esto sea viable, ya que el iniciar un negocio por cuenta propia, se ve como una de las alternativas y vías de escape a la crisis, de la que en actualidad, la población española sigue recuperándose.

El emprendedor más común, en España, trata de un hombre de aproximadamente unos 45 años, de nacionalidad española y con una disponibilidad y movilidad superior a la media del resto de españoles. Respecto a la media de edad, aunque estén sobre los 45 años, en números estudios se hace referencia al descenso

¹⁹ Cf., J. S. GONZÁLEZ, «El Gobierno eleva la tasa de sustitución de funcionarios al 50% en áreas esenciales», en http://economia.elpais.com/economia/2014/09/26/actualidad/1411729015_574021.html

²⁰ «Castilla y León convocará 1.350 plazas de empleo público en 2015», en <http://www.portalparados.es/empleo-publico/29789/Castilla-y-Leon-convocara-1350-plazas-de-empleo-publico-en-2015>

de esta media de edad, algo positivo, y que indica que cada vez más jóvenes están iniciándose en el mundo del autoempleo, lo cual reduce la media de edad.

Además, el emprendedor actual está más formado y cualificado que sus antecesores, gracias a que en España cada vez hay mejores sistemas educativos y formativos.

Este aspecto no es solo beneficioso para ellos, ya que aumentan las posibilidades de desarrollo, de la mejora de su negocio y de éxito social; sino que para la sociedad, cuantas más empresas nuevas prosperen, mayores posibilidades de encontrar empleo en el futuro.

Para entender mejor la situación del emprendimiento actual, es necesario conocer que apenas hay emprendedores jóvenes ni mayores de 65 años. En la actualidad hay el doble de adultos que población joven cumpliendo la condición de autoempleados.

Dentro del emprendimiento se hacen dos distinciones, empleadores con asalariados o autoempleados. La población joven española solo cumple la última condición, siendo insignificante el número de jóvenes que son emprendedores y que cuenten con asalariados a su cargo.

Conociendo la situación de la población joven empleadora en España, es conveniente saber que pocas mujeres son emprendedoras tal y como nos asegura la revista *Capital Humano*, Nº 93 de septiembre de 2008: «El colectivo de emprendedores está formado mayoritariamente por hombres, con un porcentaje en 2006 de más del 70%, frente a un 29,4% de mujeres»²¹.

Aunque esta situación tal y como asegura la revista va equilibrándose. España pasa a tener unos porcentajes de emprendimiento entre hombres y mujeres más igualados:

«Una de las novedades que caracteriza en la actualidad al perfil del emprendedor en España es el peso creciente que está adquiriendo la mujer dentro de algunos tipos de emprendedores... Se puede señalar que la incorporación de la mujer a las actividades emprendedoras ha sido más tardía que su participación como asalariada en el mercado laboral».²²

«Estos porcentajes –que va cambiando paulatinamente– indica que el emprendimiento también es cuestión de género».²³

²¹ AA.VV., «El perfil del emprendedor en España», *Capital Humano*, Nº 93 (Septiembre 2008), en <file:///D:/Datos%20de%20usuario/Downloads/Cuad93.pdf> (pág., 6).

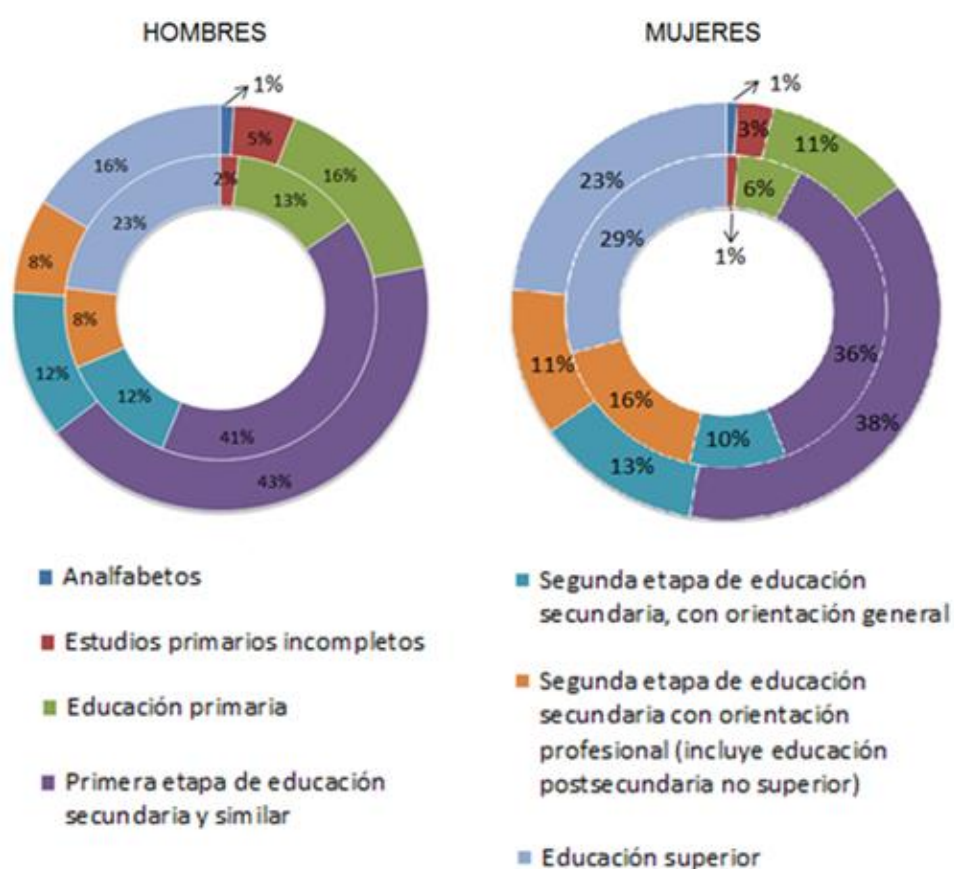
²² *Ibídem*.

²³ Cf., «Emprender en femenino. Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género», en <http://innovpymes.zao3d.com/analisis-del-perfil-emprendedor-una-perspectiva-de-genero/>

4.5.- Nivel de estudio

A continuación muestro en un gráfico de dos círculos concéntricos la diferencia existente entre personas que ya han encontrado empleo (círculo interior) frente a parados de larga duración (círculo exterior) con dos o más años en situación de búsqueda de empleo y cómo esto, está directamente relacionado con el nivel de estudios reglados que se posea.

Gráfico 4: Permanencia en el desempleo en función del sexo y nivel de estudios



Como se puede observar en ambos gráficos, tanto el de hombres como el de mujeres, solo en el círculo exterior, está presente el color azul oscuro, que representa a los analfabetos, en ambos casos se trata de un 1%.

La ausencia de analfabetismo en aquellas personas que cuentan con un trabajo o que han conseguido uno recientemente, y la presencia de esta característica en aquellas personas que llevan más de 2 años sin empleo, evidencian que el analfabetismo es un claro enemigo en la búsqueda de empleo.

En concordancia con lo sucedido en el caso de analfabetismo, sucede lo mismo en el caso de aquellas personas que solo tienen completos sus estudios primarios. En el caso de parados de larga duración, el porcentaje de personas que no tienen más estudios que los primarios es mayor que en aquellas personas que ya han encontrado un empleo.

Otro aspecto a destacar que el gráfico nos pone de manifiesto es la diferencia entre hombres y mujeres que han llegado a la segunda etapa de educación secundaria o que han llegado a cursar estudios superiores. Fijándonos en estas dos variables, se comprueba cómo el porcentaje es mucho mayor en el colectivo de mujeres que en el colectivo de los hombres. Esto refleja que las mujeres dan más importancia y dedican más tiempo de su vida a la formación y educación, por lo tanto nos encontramos con una sociedad española con mujeres más formadas y cualificadas que los hombres.

En concordancia con estos datos, Sebastián Tobarra nos dice:

«Los hombres fueron mayoría en la universidad hasta hace 25 años. A partir de 1986 eso cambió. Las mujeres adelantaron a los hombres y pasaron a ser el 50,1%. Desde entonces su presencia en las aulas no ha parado de crecer y hoy rozan el 55%, según cifras del Ministerio de Educación.

El sorpasso femenino en las aulas no se corresponde con su presencia en el mercado laboral y, menos aún, en puestos directivos.

La feminización de las aulas está llegando a las profesiones. En los colegios de médicos hay casi 99.000 colegiadas, el 45,1% del total. Hace 20 años eran menos de un tercio y hace 30 años un minúsculo 8,5%, según el Consejo de Colegios de Médicos.

Es espectacular el aumento de mujeres economistas. En 1982 solo eran 1.621 colegiadas, el 12%. Hoy hay 13.950, el 31% del total, según el Consejo de Colegios de Economistas de España. En los Colegios de Doctores y Licenciados en Filosofía y Ciencias la colegiación femenina es altísima: del 62,1% de La Rioja al 83,2% de Galicia, según el Consejo de Doctores y Licenciados.

El avance femenino es menor en algunas carreras consideradas más técnicas. En Ingeniería Industrial, el porcentaje de mujeres es un esmirriado 13,4%, según el Consejo de Colegios Oficiales de Ingenieros Industriales. En las ramas de Ciencias, Matemáticas e Informática la proporción de mujeres estudiantes ha bajado, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Las mujeres tienen más formación que los hombres. Hay más mujeres que hombres con formación universitaria en España, desde 2001. Ellas son en un 17,9% universitarias y ellos, en un 15,8%.

Dos tercios de las mujeres que logran trabajo tienen formación de estudios medios o universitarios y, en cambio, dos tercios de los hombres tienen estudios de Primaria hasta ESO. En cambio, los hombres suelen encontrar empleos más cualificados. A las mujeres se tiende a discriminarlas y a no promocionarlas y muchas tienen una sobrecualificación para el puesto que ocupan", asegura Cecilia Castaño, catedrática de Economía de la Universidad Complutense de Madrid, especializada en investigaciones sobre género y sociedad de la información».²⁴

²⁴ SEBASTIÁN TOBARRA, «Más formadas pero con peores empleos», en <http://www.sindicat.net/n.php?n=12336>

En el caso de segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional, reflejada en los gráficos en color naranja, el porcentaje de hombres es de un 8% en ambos casos, para los que ya han encontrado empleo y también de un 8% para aquellos que llevan dos años en paro. Sin embargo en el colectivo de mujeres la cifra es mayor, encontrándonos con un 16% en el caso de aquellas que ya han encontrado empleo y de un 11% para aquellas que son paradas de larga duración.

Por lo tanto independientemente de si cumplen con la condición de parado/a de larga duración o no, la diferencia entre hombres y mujeres es clara, casi el doble de mujeres que de hombres tienen cursada la segunda etapa de educación secundaria. Se vuelve a demostrar, mediante el gráfico adjuntado, que las mujeres estudian más años que los hombres y que por lo tanto, están más formadas que ellos.

Lo mismo sucede con aquellos/as que han cursado estudios superiores (representado en los gráficos mediante el color azul claro). La diferencia porcentual entre las mujeres que ya han encontrado empleo frente a los hombres es de 7%. Si nos fijamos en la diferencia entre las paradas de larga duración y los parados de larga duración, la diferencia porcentual es de 6%, volviendo a ser superior el porcentaje que las representa a ellas.

En el gráfico (representado en color rojo) está reflejado el porcentaje de personas que tienen los estudios primarios incompletos. En ambos casos el porcentaje reflejado en el círculo interior es menor que el del círculo exterior. Por lo tanto, a menor porcentaje de absentismo escolar, mayor posibilidad de encontrar empleo.

Así lo recoge Patricia Giménez en su artículo: «absentismo escolar, causas y soluciones al fracaso escolar»: «el fracaso escolar, según los expertos es el hecho de concluir una determinada etapa en la escuela con calificaciones no satisfactorias, lo que se traduce en la no culminación de la enseñanza obligatoria»²⁵.

La no culminación de la enseñanza obligatoria, como testimonia la autora, puede ser provocada por varias causas, la familia y el entorno social y cultural.

Tanto absentismo como el fracaso escolar queda demostrado que se trata de dos fenómenos sociales y educativos enemigos del progreso y reductores de las posibilidades de encontrar un empleo.

²⁵ P. GIMÉNEZ, «absentismo escolar, causas y soluciones al fracaso escolar», en <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/ABSENTISMO/ABSENTISMO%20ESCOLAR%20-%20CAUSAS%20Y%20SOLUCIONES.pdf> (pág., 2).

4.6.- Sector

En este punto trato de explicar la evolución de la búsqueda de empleo en relación con el sector económico al que se pertenece. Para ello me he ayudado del cálculo de la media y el coeficiente de variación de Pearson.

Cuadro 4: Desempleados y sector económico del último empleo

	Año 2011				Año 2014			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Media	CV	Media	CV	Media	CV	Media	CV
Agricultura	9,4	1,2	9,8	1,1	13,2	1	10,4	1,2
Industria	7,6	1,1	7,3	1,3	9,6	1,2	7,9	1,2
Construcción	8,5	1	6,9	0,9	11,8	1,1	6,3	0,6
Servicios	9,1	1,1	10,5	0,9	12	1,1	10,6	1,1

Como se observa en el gráfico, la diferencia entre sectores es clara. En el caso de los hombres, para los dos años representados en el cuadro, los sectores de agricultura y construcción son los que presentan los valores de media más altos, lo cual indica, que son los sectores en los que más destrucción de empleo ha habido y por consiguiente, esa población, en la actualidad, está en situación de búsqueda de empleo. Por el contrario el sector de la industria es el que presenta valores más bajos, lo que indica que es donde la destrucción de empleo menos protagonismo ha tenido.

El sector de la construcción, debido al derrumbe de la burbuja inmobiliaria presenta valores muy bajos, valores que no se corresponden con los que había años atrás. Así lo aseguran Juan R Cuadaro Roura y José María López Morales:

«Las cifras de empresas de la construcción que se han dado de baja en 2008 y 2009 suman 170.000, lo que equivale al 23% del total de las empresas españolas que han cesado en su actividad en esos dos años en España. Por otra parte, hay que señalar que el proceso de cierres se ha intensificado en 2009, ya que el número de bajas registradas en dicho año es de 108.000 empresas».²⁶

«Hasta 2007 la construcción registró tasas de crecimiento en la creación de empresas bastante superiores al resto de sectores productivos de la economía española, pero, a partir de entonces, y como consecuencia de lo que se ha dado en calificar como 'pinchazo de la burbuja inmobiliaria', las

²⁶ JUAN R. CUADRADO ROURA Y JOSÉ MARÍA LÓPEZ MORALES, eds., *El sector construcción en España: análisis, perspectivas y propuestas*, Colegio libre de Eméritos, Madrid, en [http://www.colegiodeemeritos.es/docs/repositorio/es_ES/Cuadernos_del_Colegio/el_sector_construccion_en_espana_\(final\).pdf](http://www.colegiodeemeritos.es/docs/repositorio/es_ES/Cuadernos_del_Colegio/el_sector_construccion_en_espana_(final).pdf) (pág., 23).

tasas de variación de las empresas constructoras han descendido con mucha mayor intensidad que en el resto de la economía».²⁷

«La demanda de viviendas depende de un considerable número de factores, entre los que destacan: el crecimiento de la población (y la creación de nuevos hogares), la evolución del nivel de renta y riqueza del país (entorno macroeconómico), la disponibilidad de financiación para la adquisición de viviendas (tipos de interés y flujos de crédito), y las expectativas de revalorización que ofrece este subsector (evolución de los precios residenciales)».²⁸

El sector de la agricultura, siempre ha sido un sector diferente, marcado por su carácter tradicional, lo que ha hecho que no sea uno de los sectores más punteros, sino que siempre quede relegado a posiciones intermedias y sean otros los sectores que atraen a la población.

Como resaltan Raúl Compés López y José María García Álvarez:

«Se trata de un sector que a lo largo de los años ha sido más o menos constante y sus variaciones no son especialmente significativas, debido principalmente a que una característica del empleo agrario en España que se ha mantenido con el paso del tiempo es su marcado carácter familiar».²⁹

El cambio que se detalla en el informe elaborado por los dos autores mencionados en el párrafo anterior, es que el trabajo agrario se está convirtiendo en un trabajo a tiempo parcial. Es menor el porcentaje de personas que viven totalmente de la agricultura que el porcentaje de personas que viven parcialmente de ella:

«Las tendencias observadas desde la segunda mitad de la década de los noventa apuntan hacia un lento declive del trabajo familiar, como consecuencia de la extensión de la agricultura a tiempo parcial y el aumento del trabajo asalariado»³⁰.

Esto es debido a que en España ha habido una serie de cambios y transformaciones que han reducido el nivel de calidad de vida de sus ciudadanos y que ha provocado que aquellas personas que antes vivían de una manera digna con un solo empleo y trabajando a jornada completa en la agricultura, se vean forzadas, en la actualidad, a buscar un nuevo empleo. Un empleo asalariado que les permita mantener el nivel de vida al que venían acostumbrados:

«Según datos de la Comisión Europea (2007), solo el 50% del trabajo agrícola en España corresponde a personas dedicadas a tiempo completo a la actividad agraria»³¹.

²⁷ Ibid., pág., 24.

²⁸ Ibid., pág., 33.

²⁹ R. COMPÉS LÓPEZ Y J.M. GARCÍA ÁLVAREZ, *La reforma de la PAC y la agricultura española: alternativas y oportunidades para España*, Fundación alternativas, 2009, Observatorio de Política Exterior Española, en file:///D:/Datos%20de%20usuario/Downloads/Opex_40_web.pdf (pág., 17).

³⁰ Ibidem.

³¹ Ibidem.

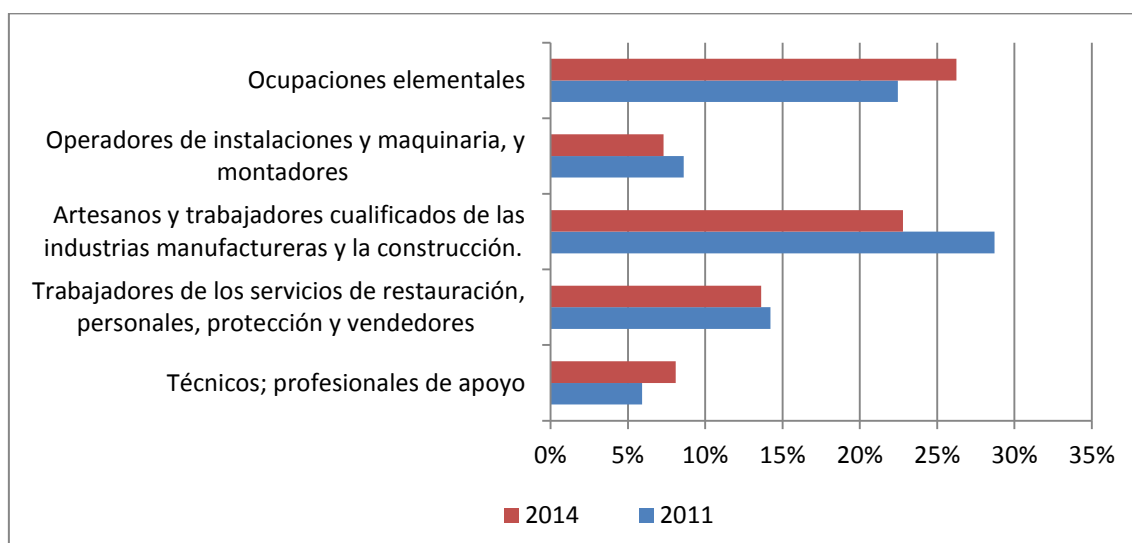
Si nos centramos en el caso de las mujeres, el sector servicios es el que tiene todo el protagonismo y presenta los valores más altos, lo cual indica que muchas mujeres pertenecían al sector servicios, un sector muy feminizado. Por el contrario este colectivo presenta sus valores más bajos en el sector de la construcción, un sector muy masculinizado.

Si observamos los coeficientes de variación de este sector, en el caso de las mujeres es bajo y apenas ha variado, por lo tanto obtendremos la misma conclusión, la construcción no es un sector que concentre población femenina.

4.7. - Puesto de trabajo

En este apartado se explica qué cinco puestos de trabajo son los más demandados por hombres y por mujeres. En ambos gráficos habrá diferencias, ya que los puestos más demandados por hombres no lo son por las mujeres y viceversa.

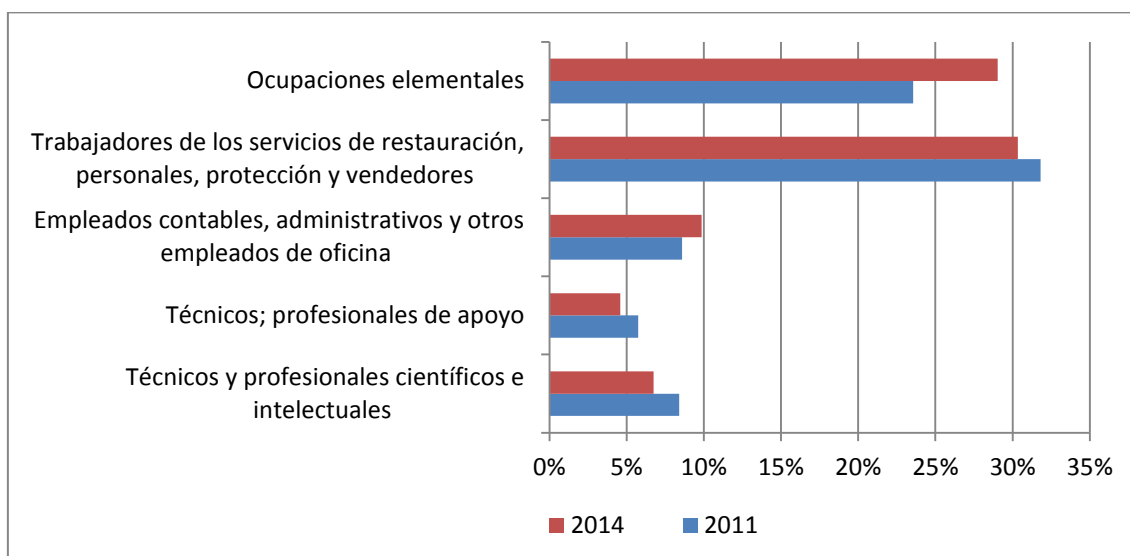
Gráfico 5: Puestos de trabajo más demandados por el colectivo de hombres.



Como se puede observar en el gráfico, hay dos puestos de trabajo que destacan sobre el resto. El primero se trata de artesanos y trabajadores cualificados, seguido de las ocupaciones elementales.

Como se puede observar hay diferencias entre ambos años, siendo en el año 2011 más demandados los puestos de artesanos y trabajadores cualificados y en el año 2014, las ocupaciones elementales. Estas dos opciones de puesto de trabajo, sacan gran ventaja al resto de ocupaciones laborales, siendo las otras tres restantes del gráfico menos demandadas.

Gráfico 6: Puestos de trabajo más demandados por el colectivo de mujeres.



En el caso de las mujeres, las dos primeras opciones que aparecen en el gráfico son las más demandadas. Se trata de ocupaciones elementales y trabajos de restauración y personales, siendo los primeros, los más demandados en el año 2014 y los segundos, los más demandados en el año 2011.

El resto de puestos de trabajo son bastante menos demandados por las mujeres, siendo el menos demandado el de técnicas o profesionales de apoyo.

Lo que es común en las dos gráficas es que en el año 2014, el puesto de trabajo más demandado es el de ocupaciones elementales. Esto es debido a que con la crisis y la destrucción de empleo, la población se conforma con los trabajos más básicos y rudimentarios, debido a que de aquellas profesiones en las que están especializados las probabilidades de encontrar un empleo son mucho menores. Es por eso, por lo que abandonan las ideas de dedicarse a aquello en lo que se han formado o tienen años de experiencia y se conforman con un puesto de trabajo peor remunerado, de peores condiciones o en el que están subempleados.

Quiero resaltar también, que hay puestos de trabajo que en la gráfica no han sido incluidos, debido a sus bajos e irrelevantes valores. En dos de ellos, coinciden los hombres y las mujeres. Se trata del puesto de trabajo de directivos y gerentes y trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero y pesquero.

En términos profesionales, los puestos de trabajo de dirección y gerencia de empresa están vedados para ellas, y son pocas las mujeres que pueden acceder con facilidad a estos cargos. Se puede establecer que es consecuencia del fenómeno laboral denominado, techo de cristal, del cual, es víctima el colectivo femenino.

Para entender dicho fenómeno laboral y social, primero hay que tener dos conceptos claros, «sexismo» y «techo de cristal».

El primero término trata de:

«Actitudes, creencias y conductas de los individuos, así como las prácticas organizacionales, institucionales y culturales que o bien reflejan evaluaciones negativas de las personas en función del género al que pertenecen o bien apoyan la existencia de un desigual estatus de hombres y mujeres».³²

El término «Techo de cristal»:

«Es la situación laboral que implica que la mujer ocupa empleos de menor prestigio y con menos salario. La precariedad, la falta de trabajo y los sueldos insuficientes las afectan más que al colectivo masculino, incluso cuando tienen la misma experiencia laboral y preparación educativa».³³

Estos términos llaman la atención, ya que estamos en un siglo donde las mujeres están más preparadas y formadas que los hombres, sin embargo en el mercado de trabajo ellas sufren más represalias que ellos y tiene que trabajar más duro y de manera más eficaz para poder estar en el mismo nivel que sus compañeros. Es en esta situación donde se enlaza el «techo de cristal» con situaciones de exigencias de sobrerendimiento.

El segundo concepto relacionado con el «techo de cristal» es el denominado precipicio de cristal. Se entiende por este concepto aquellos casos en los que las empresas son puestas en manos de mujeres cuando aquellas están en situación de crisis, concurso de acreedores, quiebra o similares, con el objetivo de que la empresa de un giro y pueda salir de la burbuja de recesión en la que se encontraba.

Esta práctica es negativa para las mujeres, ya que en esos casos, las empresas tienen un alto porcentaje de no salir de la situación negativa en la que se encuentran, lo que provocará que la mujer o mujeres que estaban al mando de esa empresa queden como unas malas directoras o gerentes, cuando realmente no es por su mala gestión por lo que la organización no ha salido del estancamiento en el que se encontraba.

Los conceptos de «techo de cristal», «precipicio de cristal» y «las exigencias de sobrerendimiento», están íntimamente relacionados con la carrera de «Relaciones Laborales y Recursos Humanos». Se trata de las entrevistas de trabajo y de los prejuicios de los entrevistadores en los procesos de selección. Estos prejuicios

³² Cf., JANET K. SWIM Y LAURI L. HYERS, «Sexism» en TODD D. NELSON, ed., *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination*, Nueva York 2009, 407-430. También en http://emilkirkegaard.dk/en/wp-content/uploads/Todd_D._Nelson_Handbook_of_Prejudice_StereotypiBookos.org.pdf

³³ Cf., DAVID LEONHARDT, «Gender pay gap, once narrowing, is stuck in place», en <http://www.nytimes.com/2006/12/24/business/24gap.html?pagewanted=all>

dificultan que la sociedad avance y que cada día se tenga una mayor igualdad laboral en cuanto a temas de género se refiere.

5.- CONCLUSIONES

El mercado de trabajo actual es un entorno muy cambiante y dinámico donde obliga a la clase trabajadora a estar atento a las novedades que suceden, no olvidándose de un reciclaje continuo necesario para esta etapa de su vida donde encontrar un trabajo y mantenerse en activo es uno de los objetivos primordiales.

Para poder hacer una búsqueda eficaz de trabajo y poderlo encontrar, es necesario saber que en la actualidad, son los hombres de 25 a 29 los que tienen mayores facilidades de encontrar un trabajo; pero las mujeres, aunque son las mejor formadas, no son las que mayores posibilidades tiene de encontrarlo.

El absentismo escolar, la analfabetización, o la escasa preparación académica de algunos varones les está relegando en la actualidad a las segundas filas, aumentando la empleabilidad de la mujer. La oferta laboral femenina es la que cada día más está creciendo en diversos ámbitos laborales, debido a que las mujeres se forman más y dan mayor importancia a los conocimientos laborales a tener en cuenta.

Ante esta situación los grandes perjudicados son los varones, quienes deberían formarse más, como factor estratégico para la búsqueda de un empleo. Esto comportaría la reducción de los índices de absentismo y fracaso escolar, así como posibilitar una mayor especialización. Para que esto sea viable existen numerosos cursos formativos, grados universitarios o módulos profesionales que la administración pone a disposición de la sociedad.

Frente a la edad existe otro problema, el paro de larga duración, que afecta con mayor incisión a los mayores de 45 años en adelante. Como estrategias de búsqueda de empleo, este colectivo de edad debería dar mayor importancia a la formación, al reciclaje y aprendizaje de nuevos mecanismos y conceptos, los cuales son los que el mercado de trabajo pone de moda.

El objetivo por lo tanto, como estrategia de empleo, es no quedarse obsoleto, para así poder buscar de manera eficaz un empleo y tener verdaderas posibilidades de encontrarlo.

Independientemente de la edad, el mercado de trabajo actual obliga a la población a estar en contacto con las nuevas tecnologías: internet y las redes sociales. Es necesario para no quedarse obsoleto, elaborar de una manera adecuada el «curriculum vitae», colocando la información relevante, con buena redacción y presentación.

No se debe olvidar que las nuevas técnicas de selección y reclutamiento de personal, llevadas a cabo por las empresas, utilizan como base de datos los perfiles publicados en internet y redes sociales laborales, como es el caso de la famosa LinkedIn.

Como estrategias para la búsqueda de empleo es indispensable en la actualidad el tener un curriculum elaborado de una manera adecuada, y publicado en las redes sociales pertinentes para una buena búsqueda de trabajo. De esta manera, la persona se está publicitando a sí misma de una manera más eficaz y rápida.

En el mercado laboral actual es muy relevante el caso del autoempleo o emprendimiento. Se aconseja que sea planteado seriamente como una estrategia de búsqueda de empleo y salida de la crisis. En la actualidad hay numerosas facilidades para poder llevar a cabo de manera viable la puesta en marcha de un negocio, bien sea de tipo comercial, administrativo, rural, de servicios u otras posibles variables. Hay numerosas fundaciones que ayudan a poner en marcha un negocio. Son lanzaderas de empleo, normativa modificada para dar facilidades y montar un negocio, asesoramiento virtual sobre los procedimientos a realizar, permisos a solicitar y demás colaboraciones puestas a disposición de la sociedad para que cada vez sea más rápido y sencillo trabajar de manera autónoma.

Independientemente del rumbo que se deba tomar, lo que sí se aconseja es que la búsqueda de empleo se haga de manera activa y por diferentes vías o canales. No por diversificar las vías alternativas para la búsqueda de empleo se hace más fácil encontrarlo. Lo importante es la calidad de la búsqueda y buscarlo por diferentes vías, pero hacerlo de manera que prime la calidad y la eficacia.

Relacionado con las vías y conductos, encontramos las formas diferentes que hay de buscar un empleo, comúnmente se comete el error de acudir a buscar empleo donde la mayoría de la sociedad acude o busca de la misma manera que el resto. Esto es contraproducente, ya que a mayor cantidad de gente buscando en el mismo sitio y de la misma manera, menos posibilidades habrá de ser elegidos. Para una búsqueda de empleo eficaz se deberá acudir a los focos de búsqueda poco desarrollados y utilizados por la población, como es el caso, de montar un negocio (opción ya comentada antes), prepararse unas oposiciones y ponerse en contacto con agencias de colocación.

Estas tres vías son las menos utilizadas por la población y por lo tanto, donde mayores posibilidades de empleo podrá haber. Prepararse una oposición es algo de carácter vitalicio, por lo tanto positivo para la persona que desee hacerlo.

Ponerse en contacto con una agencia de colocación aportará a la persona mayores facilidades y rapidez a la hora de encontrar un puesto de trabajo, ya que las agencias de colocación tienen una cartera de clientes o empresas afines y por lo tanto, mayores posibilidades de encontrar un empleo.

En relación con los diferentes sectores económicos, es importante que el ciudadano conozca que hay sectores que albergan mayor cantidad de empleo que otros. Es el caso del sector servicios, el cual, ha quedado demostrado durante la presente investigación, que es el sector principal de nuestra economía. Puede ser conveniente para la persona demandante de empleo que durante el periodo de búsqueda se informe sobre qué puestos de trabajo son los más ofertados dentro de este sector y así poder desarrollar un perfil, como candidato, más adecuado.

Enlazado con el párrafo anterior se encuentran los puestos de trabajo, los cuales, son demandados de manera diferente por hombres y mujeres. Ambos colectivos, para poder optar a un puesto de trabajo y que su búsqueda sea más eficaz, deberán ampliar su campo de búsqueda y no centrarse solo en puestos de trabajo y profesiones propias de su colectivo, como viene siendo la enfermería en el caso de las mujeres o la agricultura en el caso de los hombres. No limitarse el campo de búsqueda es importante para el demandante de empleo.

Independientemente del sexo, la búsqueda de empleo debe hacerse de manera eficaz, siguiendo una rutina y corrigiendo los errores cometidos con anterioridad. La búsqueda de empleo es el mismo proceso tanto para hombres como para mujeres, las cuáles, cada día están más presentes en el mercado laboral. Es por eso, por lo que ambos colectivos deben esforzarse en su objetivo. En la presente investigación ha quedado demostrado que no hay diferencias claras y notorias en cuanto a esta cualidad, solo en ciertos puestos de trabajo. Es por eso por lo que animo tanto a los hombres como a las mujeres que se encuentren en el desempleo a realizar una buena búsqueda de trabajo esforzándose por conseguir su objetivo.

BIBLIOGRAFÍA

Artículos y libros

AA.VV., «El perfil del emprendedor en España», Capital Humano, Nº 93 (Septiembre 2008), en <file:///D:/Datos%20de%20usuario/Downloads/Cuad93.pdf>

COMPÉS LÓPEZ, R. Y GARCÍA ÁLVAREZ, J.M., La reforma de la PAC y la agricultura española: alternativas y oportunidades para España, Fundación alternativas, 2009, Observatorio de Política Exterior Española, en file:///D:/Datos%20de%20usuario/Downloads/Opex_40_web.pdf

CUADRADO ROURA, J. R. Y LÓPEZ MORALES, J. M., eds., El sector construcción en España: análisis, perspectivas y propuestas, Colegio libre de Eméritos, Madrid, en [http://www.colegiodeemeritos.es/docs/repositorio/es_ES/Cuadernos_del_Colegio/el_sector_construccion_en_espaa_\(final\).pdf](http://www.colegiodeemeritos.es/docs/repositorio/es_ES/Cuadernos_del_Colegio/el_sector_construccion_en_espaa_(final).pdf)

FERNÁNDEZ MUÑOZ, A., Y BLASCO CAMACHO, M., Estrategias de búsqueda de empleo, Centro de Estudios Financieros, Madrid 2012.

GIMÉNEZ, P., «absentismo escolar, causas y soluciones al fracaso escolar», en <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/ABSENTISMO/ABSENTISMO%20ESCOLAR%20-%20CAUSAS%20Y%20SOLUCIONES.pdf>

GONZÁLEZ, J. S., «El Gobierno eleva la tasa de sustitución de funcionarios al 50% en áreas esenciales», en http://economia.elpais.com/economia/2014/09/26/actualidad/1411729015_574021.html

LEONHARDT, D., «Gender pay gap, once narrowing, is stuck in place», en <http://www.nytimes.com/2006/12/24/business/24gap.html?pagewanted=all>

MORENO MÍNGUEZ, A., Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa. Incidencia de las políticas familiares y laborales, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid 2007.

OVEJERO BERNAL, A., Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral, Biblioteca Nueva 2013.

RICA, SARA DE LA Y ANGHEL, BRINDUSA «Los parados de larga duración en España en la crisis actual», Documento 185/2014, en file:///D:/Datos%20de%20usuario/Downloads/185_2014.pdf

SWIM JANET, K. Y HYERS, LAURI L., «Sexism» en TODD D. NELSON, ed., Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination, Nueva York 2009, 407-430. También en http://emilkirkegaard.dk/en/wp-content/uploads/Todd_D._Nelson_Handbook_of_Prejudice_StereotypiBookos.org_.pdf

TOBARRA, S., «Más formadas pero con peores empleos», en <http://www.sindicat.net/n.php?n=12336>

Informes y otros documentos

«Emprender en femenino. Análisis del perfil emprendedor: una perspectiva de género», en <http://innovpymes.zao3d.com/analisis-del-perfil-emprendedor-una-perspectiva-de-genero/>

«Castilla y León convocará 1.350 plazas de empleo público en 2015», en <http://www.portalparados.es/empleo-publico/29789/Castilla-y-Leon-convocara-1350-plazas-de-empleo-publico-en-2015>

INE, «Encuesta de población activa. Metodología 2005. Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario», Madrid 2008, en www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf

«Más de 840.000 analfabetos viven en España, de los que casi el 70% son mujeres», en <http://www.rtve.es/noticias/20110908/mas-840000-analfabetos-viven-espanade-casi-70-son-mujeres/460187.shtml>

Recursos online

Instituto Nacional de Estadística (INE): <http://www.ine.es>

Portal Digital dedicado a las ofertas de empleo: <http://www.portalparados.es>

<http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Vicerrectorado%20de%20Doctorado%20y%20Postgrado/Servicio%20de%20Formacion%20Continua/estaticos/BAES.pdf>

<http://assets.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448148118.pdf>