

**BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL:
NECESIDADES FORMATIVAS AUTOPERCIBIDAS POR MUJERES EN
SITUACION DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL**

**SEARCHING A JOB FOR LABOUR INCLUSION: SELF-PERCEIVED
SKILL NEEDS BY WOMEN IN A SITUATION OF SOCIAL EXCLUSION**

M^a Carmen Navarro García

UNED (España)

marnavarro@madrid.uned.es

RESUMEN

Este artículo tiene por objetivo analizar las necesidades formativas que las mujeres en riesgo de exclusión social consideran imprescindibles para poder realizar una búsqueda activa de empleo. Para ello, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo-cualitativo en la localidad de Seseña (Toledo), constituido por una serie de encuestas, grupos de discusión y entrevistas personales que han permitido determinar cuáles son las demandas formativas del colectivo. En este sentido, hemos observado que la digitalización de las ofertas de empleo y de los trámites para acceder a ellas produce una gran preocupación entre las participantes debido a sus carencias formativas, en especial, en relación al uso de las TIC.

PALABRAS CLAVE:

Mujeres en riesgo de exclusión, inclusión laboral, formación permanente, recursos TIC

ABSTRACT

The article aims to analyze the skills that women in a situation of social exclusion need to find a job. For this, a quantitative-qualitative study was conducted in Seseña (Toledo). It consisted of a series of surveys, focus groups and personal interviews which have allowed us to define the skill needs. In this sense, we have observed that the job offer digitized and the formalities produce difficulties in the participants because they have a lot of educational shortcomings, in special, with the use of ICT.

KEYWORDS:

Women at risk of exclusion, labour inclusion, permanent education, resources ICT

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se enmarca dentro de una investigación más amplia sobre la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión en el municipio de Seseña (Toledo). Dicha investigación, tiene la finalidad de desarrollar una estrategia formativa adaptada a las propias necesidades y demandas que este colectivo expone, ya que a pesar de que su participación en las actividades que tienen lugar en el municipio es mínima, sí que reclaman una mayor y mejor formación. Por este motivo, se consideró que quizá la oferta municipal no se estaba adaptando a lo que ellas demandaban, por lo que resultaba imprescindible averiguar las carencias concretas y reales que les preocupan, para tratar de ofrecerles actividades que les motiven y les sean de utilidad.

Las mujeres en riesgo de exclusión son especialmente vulnerables a la hora de buscar empleo. La falta de formación supone una barrera más, que se une a todas aquellas a las que tienen que hacer frente por el mero hecho de ser mujer (Benito, 2008; Hernández, 2008; Medá, 2002; Sallé y Casas, 1987; Suarez, 2008). A pesar de la igualdad formal que garantizan las leyes de igualdad y equidad ciudadana, las discriminaciones hacia la mujer siguen siendo muy habituales en el ámbito profesional (Suárez, 2008), y unidas a las circunstancias personales de cada una de ellas, aumenta las posibilidades de exclusión.

En este sentido, conviene puntualizar que el concepto de exclusión social que se maneja en el contexto del estudio comprende tanto la dimensión económica como todas aquellas que afectan a la correcta participación social de la persona (política, cultura, etc.), incluyendo los factores que favorecen la desintegración o inadaptación social: el desempleo, la marginación, la falta de participación en los procesos sociales, aislamiento, etc. (Gil Jaurena, 2009; Manzano, 2005) Es decir, se tienen en cuenta los distintos aspectos de la persona que de una forma u otra producen una limitación o un obstáculo en el acceso a los derechos y oportunidades de las mujeres produciendo una situación de vulnerabilidad social que puede degenerar en exclusión social, entendiendo este proceso de forma dinámica que se ve influenciado por las circunstancias personales de la mujer (Pérez de Armiño, s.f.).

Volviendo al ámbito profesional, la discontinuidad laboral (entradas y salidas constantes del mercado de trabajo), las dificultades para la conciliación familiar, la doble jornada, la trasmisión de roles y estereotipos, etc. son algunas de las barreras que autores como Baron y Byrne (2005), Medá (2002) o Sallé y Casas (1987) señalan en sus trabajos. Buedo (2015) señala que los roles y estereotipos socialmente aceptados siguen teniendo una influencia muy alta en el mercado laboral, y a su vez, pone el acento en la precariedad del empleo de las mujeres, que acceden a empleo peor remunerados que los hombres. Las mujeres que han participado en el estudio confirman dichas barreras y las amplían desde sus perspectivas personales.

En el contexto de esta investigación, el presente artículo tiene el objetivo de presentar cuáles han sido las necesidades formativas autopercibidas en torno a la búsqueda activa de empleo.

Este aspecto resulta de especial interés porque la forma de afrontar dicha tarea, será determinante a la hora de conseguir un puesto de trabajo. De esta forma, si se consigue motivar y capacitar a las mujeres para realizar una búsqueda ágil y eficaz, las posibilidades de éxito aumentarán de forma

Búsqueda activa de empleo para la inclusión laboral: necesidades formativas autopercibidas por mujeres en situación de riesgo de exclusión social
Copyleft: Mari Carmen Navarro García

exponencial, contribuyendo a su posible inserción laboral.

Para ello, se ha llevado a cabo un proceso de recogida de información sobre las impresiones de las mujeres acerca de este tema. Los instrumentos aplicados han permitido averiguar, a través de diversas técnicas, los distintos aspectos que preocupan a las mujeres en torno a su propia inserción laboral. De los discursos obtenidos, se han analizado las motivaciones para la búsqueda de empleo, las barreras o dificultades señaladas por las participantes y las posibles soluciones que proponen. Las necesidades formativas se encuadran dentro de las barreras y resultan ser un pilar fundamental a la hora de plantear futuras acciones de intervención.

Al mismo tiempo, en el transcurso del análisis, se realiza una aproximación a sus realidades y dificultades diarias, que permite entender mejor qué es lo que esperan de los procesos de intervención social. Comprender sus demandas y sus expectativas permite diseñar recursos que se adapten a su forma de entender la vida y a sus peticiones concretas. Además de mejorar la oferta de formación, se pretende aumentar el interés y la participación de las mujeres en las acciones formativas propuestas.

La falta de opciones formativas en el municipio, así como la falta de las competencias para realizar una búsqueda activa a través de Internet y la necesidad de aprender a manejar las Tecnologías de la Información y Comunicación (en adelante, TIC) para poder redactar el Curriculum Vitae (en adelante, CV), son las preocupaciones más repetidas y más valoradas por las personas que componen la muestra de estudio. A pesar de que no son las únicas, el uso de las TIC se considera imprescindible por la mayoría, por lo que ocupa el lugar central de los discursos.

A continuación, se presentan los detalles del estudio y los resultados obtenidos, detallando el proceso de recogida y análisis de los datos. Para finalizar, se realiza una pequeña discusión de los mismos.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

2.1 Aspectos generales

El estudio se ha llevado a cabo en la localidad de Seseña (Toledo). Este municipio, de unos 26.000 habitantes, ha crecido muy rápido en poco tiempo, por lo que sus recursos se han visto desbordados en todos los sentidos.

En el ámbito formativo y de inclusión laboral, poco a poco se van ofreciendo alternativas de formación que, sin embargo, siguen siendo muy escasas para colectivos con necesidades más específicas. Entre los recursos municipales disponibles, encontramos el Centro de Emprendedores y el Centro de la Mujer.

Las actividades que se llevan a cabo en el Centro de Emprendedores atienden, principalmente, al autoempleo y la gestión de empresas *online*. Estos cursos son aprovechados por una parte de la población, pero resultan muy lejanos para otros colectivos. Por su parte, el Centro de la Mujer

organiza charlas y ponencias periódicamente, pero que suelen tener una duración muy corta. La falta de presupuesto y la cantidad de personas a las que dan atención dificulta que puedan ofrecer actividades más completas.

Consideramos pertinente señalar que el Ayuntamiento ofrece gratuitamente y de forma puntual algunos cursos de capacitación específica para las personas desempleadas. Sin embargo, la única opción de reciclaje permanente la ofrecen las oficinas de empleo. En el caso de Seseña, la más cercana está a 20 km, y no cuenta con una conexión de transporte público frecuente, por lo que resulta inaccesible a personas con ingresos reducidos o que no tengan coche.

Las características locales justifican, por tanto, la investigación diseñada, que trata de ofrecer una alternativa al colectivo femenino en situación de riesgo que habita en la localidad.

2.2 Aspectos metodológicos

Metodología

La metodología de investigación es de tipo cuantitativo- cualitativo, en la que la aplicación de varios instrumentos nos permite recoger información sobre un mismo tema utilizando distintas técnicas (Ander-Egg, 1995; Barrantes, 2001).

El complementar ambos paradigmas nos aporta la posibilidad de analizar la realidad desde distintos puntos de vista, y en este caso, de enriquecer los resultados obtenidos (Corbetta, 2007).

Las fases de la investigación fueron las siguientes:

Fase 1. Delimitación de los objetivos y de la población objeto de estudio.

Fase 2. Decisión de las técnicas e instrumentos a aplicar y construcción de los mismos.

Fase 3. Aplicación de los instrumentos de recogida de información.

Fase 4. Análisis de los datos y transcripciones obtenidas. Redacción de los resultados.

Fase 5. Elaboración del informe final y difusión.

Objetivo general

Concretar y analizar las necesidades formativas que las mujeres en riesgo de exclusión social expresan para poder realizar una búsqueda de empleo activa en la actualidad.

Población y muestra

La población objeto de estudio se compone de mujeres en situación de riesgo de exclusión social, con edades comprendidas entre 18 y 65 años, residentes en el municipio de Seseña.

Cada técnica tiene su propia muestra en función de las características del instrumento utilizado. De esta forma, la muestra del cuestionario fueron 180 mujeres, 10 para las entrevistas y 19 para los grupos de discusión (divididas en cuatro grupos según los criterios definidos previamente).

Técnicas e instrumentos de investigación. Aplicación de los instrumentos

Como se ha indicado en la metodología, la investigación se ha realizado a través de técnicas cuantitativas y cualitativas, las cuales hemos concretado en los siguientes instrumentos: cuestionarios, y grupos de discusión y entrevistas semiestructuradas.

La fase de construcción es común a todos ellos. En un primer momento, se elaboró una batería de preguntas para cada uno que, poco a poco, fueron tomando forma hasta concluir en las versiones preliminares correspondientes. En segundo lugar, se enviaron a los expertos para su validación. Finalmente, se incorporaron las correcciones oportunas y se obtuvo la versión final a aplicar a las distintas muestras.

La técnica cuantitativa que se ha utilizado es el cuestionario. La aplicación a la muestra, compuesta por 180 personas, se realizó entre los meses de mayo y junio de 2015 y los resultados, fueron importados a un archivo de SPSS para su posterior análisis.

Este instrumento tiene un error muestral del 4% en las condiciones más desfavorables del muestreo, donde $p=q=0,5$ y donde se toma un intervalo de confianza de 2 sigma. Este dato concluye que la muestra es representativa y que permite extraer resultados fiables. Se obtiene a través de la aplicación de la fórmula diseñada por Gil Pascual (2006:42) para hallar la representatividad del tamaño de la muestra:

Por su parte, las técnicas cualitativas elegidas son: el grupo de discusión y la entrevista semiestructurada.

Mientras que autores como Ibáñez (1979) afirman que el grupo de discusión es una técnica cualitativa de recogida de información, Callejo (2001) considera que no es una técnica en sí misma, sino una práctica que sirve para apoyar los resultados obtenidos en las encuestas. Es decir, amplía la información desde la construcción de un discurso grupal.

En este caso, nos ayuda a comprender mejor la realidad social de las personas participantes y complementa la información obtenida a través del resto de instrumentos.

Una vez determinadas las personas que conformarían los grupos de discusión, agrupadas en función de la edad y el nivel de estudios, y las personas que serían entrevistadas, se aplicaron los instrumentos grabando cada uno de ellos en un archivo de audio. Los cuatro grupos de discusión tuvieron lugar en los meses de junio y julio de 2015, y las diez entrevistas en septiembre de 2015. Las transcripciones se fueron haciendo paulatinamente entre los meses de julio y octubre.

Los datos obtenidos con ambos instrumentos han sido analizados de forma sistemática a través del programa Atlas.ti v. 7.5.10, software especializado en el análisis de datos cualitativos.

3. RESULTADOS ALCANZADOS

El proceso de construcción de las categorías que ordenan y estructuran los contenidos se ha llevado a cabo de forma inductiva. En total, se han obtenido cuatro categorías, que se corresponden con los factores formativos que las participantes consideran importantes en la búsqueda activa de empleo. Son las siguientes: (1) nivel formativo de las participantes y valoración de la influencia de éste en la búsqueda de empleo, (2) formación permanente / reciclaje; (3) elaboración de CV; (4) orientación laboral para la búsqueda de empleo.

Las dos primeras categorías están relacionadas con la formación académica y permanente, mientras que las dos siguientes se vinculan a la orientación laboral. Se describen a continuación:

1. Nivel formativo de las participantes y valoración de la influencia de este factor en la búsqueda de empleo

Nivel de estudios	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	16	8,9
Primaria	50	27,8
Secundaria	26	14,4
Bachillerato	17	9,4
FP	37	20,6
Universitaria	3	1,7
No contesta	31	17,2
Total	180	100,0

Tabla 1. Nivel de estudios terminados.

Como podemos observar en la Tabla 1, el nivel de estudios académicos terminados de forma mayoritaria, con un 27,8% de la muestra, son los estudios primarios. A este dato le sigue el 20,6% de las mujeres, que tiene terminado un grado de formación profesional (FP).

Resulta llamativo que un 17,2% no responde a este apartado. Podría ser debido a que no tienen ningún tipo de formación, por lo que optaron por no responder. Sin embargo, como se desconocen los motivos, se ha preferido aislar estos datos.

Del mismo modo, mientras que el 8,9% de las participantes no tienen certificado ningún nivel, el 9,4% de la muestra ha terminado los estudios de Bachillerato y el 1,7% la formación universitaria.

En relación a la valoración de este factor por parte de las encuestadas, un 26,7% de la muestra considera que su falta de formación académica supone un impedimento a la hora de buscar y conseguir un empleo.

Las mujeres que han sido entrevistadas y participado en los grupos han alcanzado distintos grados que se recogen en la Tabla 2:

Instrumento	Edad/Edades	Nivel formativo
Grupo de discusión 1	20 - 40 años	Estudios secundarios
Grupo de discusión 2	41 - 65 años	Estudios secundarios
Grupo de discusión 3	20 - 40 años	Sin estudios
Grupo de discusión 4	41 - 65 años	Sin estudios
Entrevistada 1	29 años	ESO
Entrevistada 2	31 años	FP
Entrevistada 3	28 años	ESO
Entrevistada 4	39 años	Primarios
Entrevistada 5	36 años	FP
Entrevistada 6	22 años	ESO
Entrevistada 7	23 años	Primarios
Entrevistada 8	32 años	ESO
Entrevistada 9	40 años	Primarios
Entrevistada 10	34 años	Primarios

Tabla 2. Edad y nivel formativo muestra.

La valoración de este factor por parte de las participantes es unánime. El 100% de las mujeres que han participado en ambos procedimientos creen que la formación académica es muy necesaria y determinante a la hora de buscar empleo y de tener posibilidades de acceder al mercado de trabajo.

Esta afirmación se extrae de los discursos analizados, entre los que destacan algunas citas representativas¹:

A ver, yo lo que pasa es que no tengo la ESO, por eso um... como que me cuesta más buscar un empleo... (E7).

Sí, bueno, yo pienso que también a las mujeres que, por razones ajenas a nuestras circunstancias, no nos podemos preparar como quisiéramos, porque también es verdad que las mujeres que están preparadas tienen más puestos de trabajo, más posibilidades, ya, ya no es como antes, entonces, ya es distinto. Pero también a las mujeres que no nos hemos podido preparar como quisiéramos, sí nos ponen un poco más de dificultad (GD1).

Ahí afuera cuando uno sale a buscar trabajo te encuentras con 10-20 y ya no es una persona común, ya es una persona que inclusive que tiene estudios, es enfermera, que puede cuidar mejor a una persona mayor que una persona común. Es mi caso, que yo me presentaba como para cuidar a una persona mayor y preferían eh... coger a una que sí tenía estudios de enfermera porque sabe que está en la capacidad, con lo cual también yo también me sentía capaz. A lo mejor ha sido por competitividad en este caso, porque ya no era uno, eran 5 los que te encontrabas en una agencia (GD3).

[...] y, bueno, y aunque tengo preparación eh... académica, no tengo títulos, no me han dado títulos, por lo tanto, es muy difícil encontrar un trabajo, ya sea de empleada doméstica o de lo que sea [...] (GD4).

En último lugar, se recoge una percepción expresada por las mujeres más jóvenes. Bajo su punto de vista, las opciones de formación básica para “chicas” son muy reducidas, es decir, se limitan a FP I de peluquería y poco más, mientras que las opciones para los “chicos” son más abundantes y variadas. Esta limitación produce el abandono prematuro de las chicas por falta de opciones que sean de su interés.

2. Formación permanente / reciclaje

Las preguntas del cuestionario que analizan este ítem son tres: (1) ¿Ha hecho alguna vez un curso para aprender a buscar empleo? (2) ¿Asistiría a un curso en el que le explicaran cómo buscar empleo? (3) ¿Qué temas resultarían de su interés?

1

Todas las citas que se incluyen en este documento han sido transcritas de forma literal, sin incluir ningún tipo de reescritura por parte de la autora.

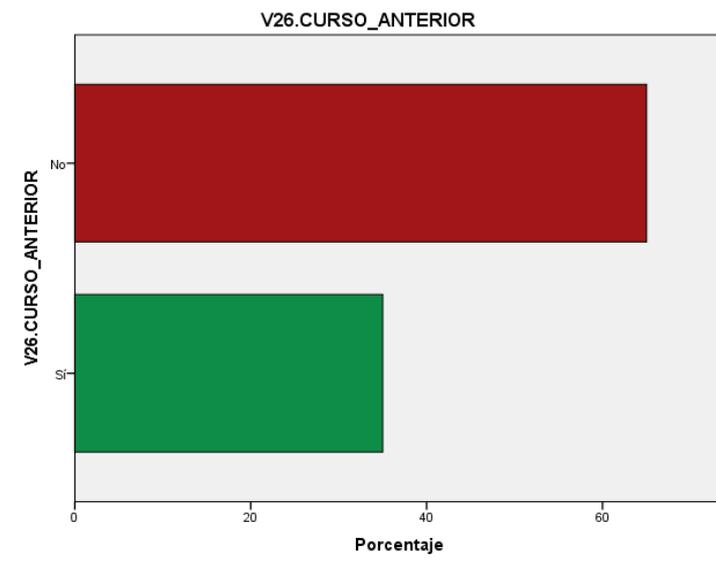


Gráfico 1. Respuestas sobre formación previa en materia de búsqueda de empleo.

El 65% de la población encuestada nunca ha recibido ningún tipo de formación sobre cómo realizar búsquedas de empleo, diseñar un currículum o una carta de presentación, cómo debe presentarse en una entrevista y otros aspectos importantes a la hora de conseguir un trabajo. Tan sólo el 35% afirma haber hecho algún curso en el INEM o haber participado en programas específicos, como el CLARA.

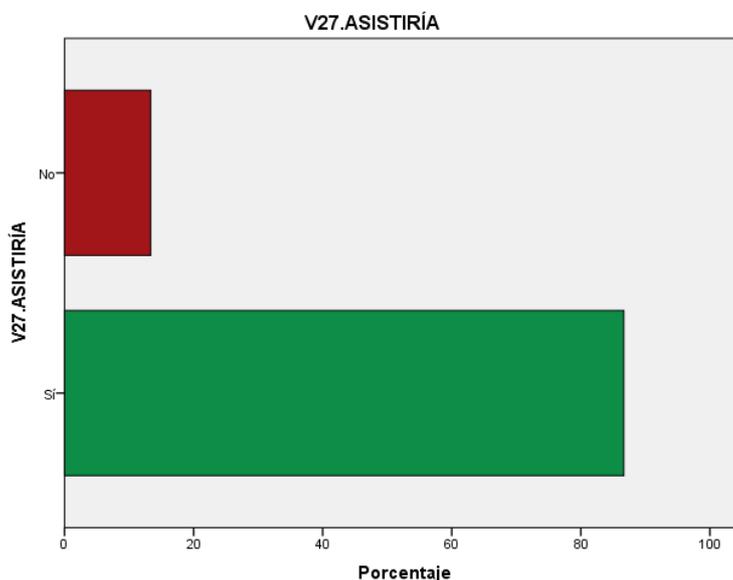


Gráfico 2. Respuestas sobre interés en participar en cursos de formación.

A pesar de que la amplia mayoría no ha realizado nunca cursos relacionados con la búsqueda de empleo, manifiestan un gran interés en hacerlos. El 86,7% responde que sí en contra del 13,3% que responde que no.

En último lugar, se pidió a las encuestadas que señalaran, en un listado de 8 categorías, cuáles serían sus preferencias o temas imprescindibles para mejorar sus competencias en relación a buscar empleo. Los resultados se detallan en la Tabla 3:

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Cursos de capacitación en un oficio	98	54,44
Internet	69	38,33
CV y cartas presentación	67	37,22
NTIC	64	35,55
ETT	64	35,55
Habilidades sociales	47	26,11
Autoempleo	46	25,55
Derechos laborales	41	22,77

Tabla 3: Preferencias de formación.

Los discursos obtenidos en los grupos de discusión en cuanto a la formación permanente son muy parecidos a los de la formación académica. En este sentido, insisten en que el reciclaje es imprescindible para mantenerse al día y que los “parones” laborales que se ven obligadas a realizar por motivos de conciliación de cuidado de hijos o de personas enfermas resultan muy perjudiciales para ellas:

[...] la preparación eh... ahora mismo, al día de hoy, es fundamental porque como no nos preparemos. Bueno, es la gente que está preparada y se tiene que ir fuera porque aquí no hay, pues imagínate alguien que no tiene estudios (GD1).

[¿Hay opciones de reciclaje?] Pues yo creo que no, yo creo que no, yo creo que o estás continuamente eh... activa, bueno, tienes tus parones y te enganchas, parones y te enganchas, o luego si te quedas tres, cuatro años sin, yo creo que no, es muy difícil reciclarse, ¿eh? (GD1).

Yo, ahora al menos en mi caso, yo ahora tengo que activarme, porque como he estado 10 años cuidando a mis hijos y me he desactualizado (GD2).

Son conscientes de la importancia de la formación continua en la actualidad pero no saben cómo mantenerse activas. Las cargas familiares son un elemento transversal al discurso que es normalizado y justificado, ya que comprenden que culturalmente ellas son las responsables del cuidado de los hijos. Sin embargo, sí que pueden extraerse discursos en los que se reclama mayor

participación de las parejas en la asunción de tareas domésticas y de cuidado de los hijos. Dichos discursos son valorados muy positivamente dentro de los grupos, pero se enfocan de forma utópica a no ser que la mujer se imponga frente a la pareja, hecho que ven complicado por dos motivos, por la dejadez de las parejas y porque ellas tardan menos en hacer las cosas, a pesar de tener que renunciar a su propia formación o carrera profesional.

En cuanto al proceso de búsqueda, al igual que en el cuestionario, resaltan la importancia de aprender a utilizar Internet. Creen que a través de Internet tienen más oportunidades y además, les permite hacer cursos *online* para ir mejorando el currículum:

Ahora mismo, si llegas a tener Internet en [?], que es es un lugar donde yo estudié todos aquí, acá en España ¿eh?, yo hice ocho o nueve cursos por Internet. O sea, yo volvía de trabajar y vi vi vi y gas gastaba un boli, y todo me sirvió después (GD2).

Yo pienso que más todo la Informática (GD3).

Yo más que todo Internet, porque es lo que ahora es lo que está más la cibernética que ya es de años. Pero yo recién me voy a reactivar en Internet (GD2).

Es que hoy, de todas maneras que hoy todo funciona con Internet con el ordenador (GD4).

3. Elaboración de CV

Como se puede observar en la tabla anterior (Tabla 3), un 37,22% de las encuestadas consideran necesario aprender a hacer un buen CV y una carta de presentación ya que no tienen las competencias adecuadas para ello o creen que deben mejorarlas.

También en los grupos y en las entrevistas se destaca la falta de competencias a la hora de incluir datos en el CV. Bajo su punto de vista, el currículum es vital para poder acceder o no a la entrevista y además, es necesario aprender a “saber estar” y responder adecuadamente a las preguntas:

[...] yo creo que lo esencial es saber hacer un currículum, que no todos, yo creo que no todo el mundo sabe hacer un currículum. Y hay mucha gente que, como ahora es cuando están empezando a buscar trabajo, menos todavía; no saben hacerlo, tienes que saber enfocar el currículum ahora, dependiendo de adónde lo vayas a..., a mandar o el tipo de... de puesto de trabajo al que al que tú quieras optar; [...] entonces, pues, un poco eso, que haya una orientación hacia la gente de mmm cómo afrontar entrevistas de..., de trabajo, que hubiese un poco, ya que no hay trabajo, pues por lo menos que haya un poco de formación (E5).

Pues, ¡hombre!, si en la elaboración de currículum, pues, a lo mejor, a lo mejor sí; porque mucha gente me dice: “pon mucho”, otras me dicen: “pon poco”, “desarrolla más el currículum”, otra gente me dice que no; entonces, yo creo que es en la elaboración del currículum más que nada (E1).

4. Orientación laboral para la búsqueda de empleo

En los cuestionarios se pidió a las participantes que dijeran si conocían que recursos existen en el municipio para ayudarles a buscar empleo y que señalaran los mismos. Estos son los resultados:

Respuestas		Frecuencia	%
Válido	Sí	93	51,7
	No	86	47,8
	Total	179	99,4
Perdidos	Sistema	1	0,6

Tabla 4. Respuestas sobre el conocimiento de recursos municipales para buscar empleo.

Recurso	Frecuencia	Porcentaje
Servicios Sociales	30	32,2
Ayuntamiento	31	31,95
Centro emprendedores	11	11,34
Centro mujer	22	22,68
Empresas	1	1,03

Tabla 5. Recursos municipales conocidos.

Mientras que un 51,7% de la muestra afirma conocer alguno o todos, el 47,8% desconoce los recursos existentes. Destaca que tan sólo el 18,33% de la muestra conoce el Centro de emprendedores y el Centro de la mujer, siendo estos los dos recursos principales del municipio en este sentido. Las cifras demuestran que a pesar de que ellas piensan que conocen los recursos, la realidad es que no disponen de la información suficiente.

En cuanto a la orientación laboral, se hace especial mención a la dificultad de encontrar ofertas de empleo (de nuevo por falta de dominio de Internet), a la complejidad que detectan a la hora de presentar currículos a través de ETT (ya que se gestionan online) y a la necesidad de orientaciones básicas para el desarrollo del proceso en general:

[...] a lo mejor debería de haber más apoyo encaminado a una búsqueda de empleo, o incluso con las ofertas, que te ayuden un poquito más, no sé, a prepararnos a lo mejor un poco más (E8).

Te metes, por ejemplo, en Adecco, por poner un ejemplo, y entonces tienes que presentar el currículum, ¿no?, lo tienes que meter; pero luego aparte en cada en cada empresa que tú ves que necesitan gente, le das y tienes que volver a empezar a meter datos, o sea, cada, cada vez que pinchas para ver una oferta de empleo, te puedes tirar media hora (E2).

Para finalizar, se exponen los resultados obtenidos en torno a las formas de búsqueda de empleo:

Medio o forma de búsqueda	Frecuencia	Porcentaje
Amigos o conocidos	117	65
ETT	86	47,8
Oficina de empleo	95	52,8
Internet	115	63,9
Entrega de CV	23	12,8

Tabla 6: Medios utilizados para la búsqueda de empleo.

Mientras que la amplia mayoría (65%) recurre a amigos o conocidos para buscar empleo, el 63,9% utiliza Internet, el 52,8% recurre a la oficina de empleo y el 47,8% trata de encontrar a través de ETT. Tan sólo el 12,8% hace entrega de CV por las empresas de la zona.

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Lo primero que llama la atención en el análisis de los resultados es que al contrario de lo que cabría esperar, un alto porcentaje de las mujeres que han formado parte de las distintas muestras tiene un nivel de estudios medio-alto. En total, un 33,5% poseen una titulación de FP, Bachillerato o universitaria, por lo que en este sentido, cabe preguntarse cuál es el origen de su dificultad para acceder al mercado laboral.

En general, a pesar de tener titulaciones bastante específicas, encuentran diferentes problemas:

El primero de ellos suele ser que al llegar a España, no han sabido o no han podido tramitar, por problemas económicos, la homologación del título, por lo tanto, a nivel de currículum, no tienen formación académica. No es así en el caso de las personas que han estudiado en España, pero la mayoría de las entrevistadas en esta situación son inmigrantes.

En segundo lugar, las mujeres no tienen un proyecto laboral definido, por lo que su continuidad laboral no se prolonga a lo largo del tiempo suficiente como para tener una experiencia de peso. Las entradas y salidas del mercado de trabajo les hacen perder las referencias, la actualización de sus

Búsqueda activa de empleo para la inclusión laboral: necesidades formativas autopercebidas por mujeres en situación de riesgo de exclusión social

Copyleft: Mari Carmen Navarro García

capacidades en torno a su profesión y el ritmo de trabajo. En muchos casos, el proceso de reciclaje para poder dedicarse a la profesión elegida y estudiada es muy complicado a nivel conceptual y económico, lo que les obliga a renunciar a ello. La vulnerabilidad social juega un papel crucial en este sentido, ya que se produce por la acumulación de factores que poco a poco van desintegrando o alejando a la mujer de la sociedad y en consecuencia, la reinserción laboral será más compleja.

En último lugar, las tareas de conciliación, la forma de afrontar los roles en la pareja, las tradiciones, etc. pesan de forma negativa sobre el desarrollo laboral de la mujer, ya que suele ser ella quien abandona el trabajo o directamente renuncia a buscarlo en el momento que contrae matrimonio:

Eso es, ahora, porque ya como mi hijo ya están grandes y el pequeño que tiene 4 años, 3 años 4, ya ahora tengo más tiempo, antes no, como era pequeñito, yo no más me dedicaba a cuidar a cuidar a los pequeños, y pues, ahora quiero activarme (GD2).

[...] mi punto personal es que sí, que la madre tendría que estar en casa cuidando a los hijos porque es importante que los niños crezcan con...con...con moral, con educación, ¿no? Que es cómo que se daba antes, que las madres estaban en casa y los niños eran más educados (E4).

Esta concepción del trabajo como “complemento” o como “medida de emergencia” supone que el llamado “paro desanimado” afecte más a las mujeres que a los hombres y en consecuencia, se desprestige el proyecto de vida laboral de la mujer (Sallé y Casas, 1987).

Como es lógico, la falta habilidades para la búsqueda de empleo, en personas cualificadas como en las que no, también tiene una repercusión negativa en todo el proceso de inserción. Al no estar acostumbradas a buscar empleo, no saben qué técnicas utilizar ni como acceder al mercado de forma satisfactoria.

Por otro lado, se observa una clara desventaja en relación a las personas que no tienen estudios o que tienen un nivel muy básico. En la actualidad, los requisitos académicos para acceder a un puesto han aumentado en proporción a la titulación que posee la mayoría de la población. Mientras que hace pocos años era imprescindible tener estudios primarios para acceder a muchos empleos, con el tiempo el nivel ascendió a la ESO, y poco a poco se van exigiendo más niveles (Krüger, 2006).

En consecuencia, las mujeres que no tienen certificada ninguna formación o solo niveles primarios, tienen que competir con personas que, a pesar de no tener la experiencia que puedan tener ellas, presentan títulos de estudios superiores. Esta competitividad deja sin posibilidades a las mujeres con escasa cualificación, suponiendo una barrera bastante importante.

Finalmente, la división de profesiones por sexo supone otro obstáculo más a la hora de acceder al mercado laboral. Las chicas creen que deben dedicarse a las profesiones típicas, por lo que no exploran otras vías ni sus propias motivaciones (Medá, 2002, Sallé y Casas, 1987, Suarez, 2008).

Búsqueda activa de empleo para la inclusión laboral: necesidades formativas autopercebidas por mujeres en situación de riesgo de exclusión social
Copyleft: Mari Carmen Navarro García

Resulta muy llamativo que las mujeres más jóvenes hayan sido las que manifiestan esta creencia. Con ello, se demuestra que los estereotipos de género siguen muy vivos en la sociedad, en especial, en los adolescentes con menos estudios. Además, cuando la oferta formativa es limitada, como ocurre en Seseña, se produce un aumento en el abandono escolar prematuro, falta de cualificación femenina y adopción de roles de género en el desarrollo de los proyectos vitales que perpetúan dichos estereotipos.

En cuanto a la formación permanente o reciclaje, se presenta una clara preocupación por la falta de recursos y de acceso a los mismos. La información sobre las opciones disponibles no está llegando a las personas interesadas y a la vez, la poca variedad existente no contempla las necesidades de formación de las mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

En primer lugar, el 54,44% de las mujeres reclaman acceso a formación que les pueda capacitar para empleos determinados y que sirvan para acceder a las empresas de la zona. Seseña es una localidad que cuenta con muchísimas empresas y polígonos, sin embargo, estos empleos requieren de capacitaciones muy específicas que no se ofertan en la zona: manipulación de productos y/o alimentos, uso y manejo de carretillas y toros mecánicos, etc.

Por su parte, el uso básico del ordenador e Internet es una demanda generalizada que comprende el 40% de las opiniones. En un mundo cada vez más globalizado e interconectado a través de la red, la falta de acceso a la misma produce situación de exclusión social por falta de acceso a la información que circula en ella. Se convierte por tanto, en una prioridad formativa para el colectivo. Las ofertas de empleo se han trasladado en gran medida a la red y con ello, la gestión de los CV y la información sobre las mismas. Prescindir de Internet para buscar empleo supone prescindir de una gran variedad de alternativas y opciones.

De la misma forma, la falta de habilidades para redactar un currículum o una carta de presentación, así como tener las orientaciones adecuadas para hacer frente a una entrevista, localizar ofertas de empleo, presentar la documentación requerida, etc. les complica mucho el proceso de inserción laboral. Esto es así tanto a nivel instrumental como psicológico, ya que también influyen en su autoconcepto y autoestima, en la forma de afrontar los fracasos, etc. La mayoría del paro desanimado femenino se produce por la frustración generada a raíz de las constantes negativas.

A su vez, las dificultades con el manejo de Internet les hacen repetir las mismas secuencias diariamente, sin buscar en páginas o portales distintos para ampliar las oportunidades, por lo que terminan creyendo que lo que están haciendo no sirve para nada. Igualmente, emplean una cantidad de tiempo muy grande para la gestión de muy pocas ofertas, lo que produce mucho desánimo y sentimientos de frustración.

Para finalizar, puntualizar que el 65% de las mujeres afirma buscar empleo a través de amigos o conocidos, mientras que el 63% utiliza Internet, a pesar de asegurar que no saben cómo hacerlo. Debido a la alta concentración de industrias que se concentran en los distintos polígonos del municipio, consideramos muy llamativo que sólo el 12,8% de las mujeres afirmen entregar CV para acceder a los puestos ofrecidos por las mismas.

5. CONCLUSIONES

Las barreras en la inclusión laboral de las mujeres como colectivo son muy variadas, pero si además le añadimos la condición de persona vulnerable a la exclusión social, estas barreras se convierten en verdaderos obstáculos.

Estas mujeres no construyen un proyecto laboral definido, por eso, su formación no tiene un objetivo concreto, se alarga mucho en el tiempo y es discontinua (Suarez, 2008), en los casos en los que no se producen abandonos tempranos del sistema educativo. En la mayoría de los casos se ven obligadas a renunciar a su preparación para buscar empleos que puedan conciliar, por lo que las opciones se reducen muy rápidamente a empleos “típicos” de mujeres, que sí permiten mayor flexibilidad de horarios: limpieza de casas, cuidado de niños, planchar, cocinar, etc. Asimismo, al no mostrar interés por el mundo laboral, tampoco desarrollan sus habilidades para la búsqueda de empleo.

De forma mayoritaria, cuando quieren encontrar un trabajo, recurren a amigos o conocidos que les puedan recomendar. Sin embargo, hoy en día, cuando la oferta es tan precaria y escasa, sus mecanismos no les funcionan y empiezan a plantearse la opción de aprender nuevas formas de buscar empleo. Se dan cuenta de que no saben cómo ni dónde pueden acudir para acceder a las ofertas disponibles, y empiezan a reclamar ayudas para poder aprenderlo.

Ocurre lo mismo con la experiencia, las entradas y salidas del mercado laboral por motivos relacionados con estereotipos y roles de género interfieren en que las mujeres puedan construir una vida laboral estable y continua, por lo tanto, no consiguen acceder a puestos de mayor responsabilidad o mejorar las condiciones. El paro desanimado y la inactividad alcanzan todavía cifras muy elevadas en el colectivo femenino.

Al mismo tiempo, empiezan a ser conscientes de que quieren y necesitan tener su propio empleo. Por razones muy dispares, tratan de acceder a un mercado laboral que les cierra las puertas, pero ellas no se rinden, y empiezan a plantear alternativas y propuestas que les permitan acceder al trabajo y con ello, fomentar su participación social.

Hargreaves (2003: 79) indicaba que “el desarrollo profesional es más bien un camino personal hacia una mayor integridad social y crecimiento personal.” Las mujeres reclaman esa integración en la sociedad y luchan por conseguirla.

Bajo este horizonte, la capacidad de realizar búsquedas activas de empleo de forma eficaz se convierte en un requisito imprescindible para tratar de conseguir un trabajo. Sin embargo, los medios y los trámites han evolucionado, y requieren de nuevas estrategias.

En la actualidad, los procesos de búsqueda de empleo se están transformando para adaptarse a los nuevos medios y canales comunicativos que surgen a raíz de la paulatina implantación de las TIC en todos los ámbitos cotidianos.

Las TIC e Internet han supuesto una gran revolución en materia de comunicación, permitiendo la difusión de información de forma rápida, efectiva y económica (Castells, 2005 y 2012; Gutiérrez, 2003; Silva, 2005). En un momento en el que el acceso a la red a través del ordenador, el móvil o la tablet es más sencillo que nunca, muchos de los trámites que hasta ahora se realizaban de forma manual, se están trasladando a Internet. De esta manera, además de ahorrar en recursos materiales y espaciales, se agiliza la gestión de la documentación y se ahorra tiempo.

Por este motivo, cada vez es más frecuente que los comercios e industrias, así como las empresas de trabajo temporal (ETT) recurran a Internet para publicar las ofertas de empleo disponibles y recibir los CV de las personas candidatas. Este medio permite llegar a muchas más personas con una inversión mucho menor, por lo tanto, el proceso es más eficaz.

Para las mujeres que no tienen las habilidades necesarias para conectarse a Internet y realizar una búsqueda eficaz, esta digitalización de la oferta laboral supone un obstáculo visible.

Por otra parte, Seseña es un municipio muy particular (por sus características geográficas) que precisa de medidas concretas que minimicen las barreras propias del municipio, sobretodo en relación a los transportes, que limitan mucho la movilidad de las mujeres, y con ello, las posibilidades de buscar empleo.

En base a todo esto, las mujeres consideran que necesitan aprender y perfeccionar sus formaciones en tres sentidos muy distintos: (1) necesitan mejorar sus competencias para poder adaptarse a los trabajos de la zona, eminentemente en el sector industrial y servicios (cursos variados que les permitan ser polivalentes dentro de las características de las empresas predominantes), (2) desarrollar las competencias en torno al uso del ordenador y el acceso a Internet para poder acceder a las ofertas con agilidad y (3) incrementar sus recursos a la hora de afrontar una entrevista de trabajo, de diseñar un CV o de gestionar la búsqueda a través de distintos medios.

En conclusión, las múltiples demandas formativas que se extraen son las siguientes:

- Facilitar recursos online y físicos que permitan acceder a cursos de formación permanente homologados.
- Aprender a manejar el ordenador para poder acceder a Internet y elaborar documentos de texto.
- Aprender a gestionar tanto las ofertas online como las que se publican de forma física en empresas.
- Facilitar información sobre las ETT de la zona, así como su funcionamiento y localización.
- Aprender los procedimientos de las principales ETT para poder agilizar la búsqueda de ofertas y el envío de CV a través de las páginas web de las mismas.
- Conocer los distintos medios existentes para buscar empleo así como los pasos a seguir para realizar una búsqueda activa y eficaz.
- Conocer las orientaciones básicas para poder diseñar un CV adecuado a las ofertas de empleo disponibles.
- Saber cómo actuar en una entrevista de trabajo.

Finalmente, consideramos importante volver a enfatizar el papel transversal que las mujeres asignan a las TIC para poder mejorar su búsqueda de empleo. En prácticamente todas las demandas, se incluyen de forma implícita o explícita la necesidad de adquirir competencias en relación a su uso, y por ello, consideramos importante diseñar proyectos innovadores y adaptados a sus demandas que les permitan solventar sus carencias formativas en este sentido, a la vez que se aportan soluciones al resto de demandas.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (1995) *Técnicas de investigación social*. Buenos Aires: LUMEN.
- Baron, R. A. y Byrne, D. (2005). *Psicología social*. Madrid: Pearson, Prentice Hall.
- Barrantes Echavarría, R. (2001). *Investigación. Un camino al conocimiento: un enfoque cuantitativo y cualitativo*. Costa Rica: Ed. Universidad Estatal a Distancia.
- Benito Martínez, J. (2008). Educación social para la igualdad. En Hernández Pedreño, M. (Ed.), *Exclusión social y desigualdad*. (pp. 79-104). Murcia: Universidad de Murcia.
- Buedo Martínez, S. (2015) *Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales*. Revista de Educación Social RES. Recuperado de: <http://www.eduso.net/res/21/articulo/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>
- Callejo, J. (2001). *El grupo de discusión: Introducción a una práctica de investigación*. Barcelona: Ed. Ariel, S.A.
- Castells, M. (2005). *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura: La sociedad Red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castells, M. (2012). *Comunicación y poder*. Madrid: Alianza Editorial.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de la investigación social*. Madrid: Ed. McGrawHill.
- Gil Pascual, J. A. (2006) *Estadística e informática (SPSS) en la investigación descriptiva e inferencial*. Madrid: Ed. UNED.
- Gil Jaurena, I. (2009) Inclusión y exclusión social. En Murga, Mª A. (Ed) (2009) *Escenarios de innovación e investigación educativa*. Madrid: Ed. Universitas, S.A.
- Gutiérrez Martín, A. (2003). *Alfabetización digital. Algo más que ratones y teclas*. Barcelona: Ed. Gedisa. S.A.

- Hargreaves, A. (2003). *Enseñar en la sociedad del conocimiento*. Barcelona: Ed. Octaedro.
- Hernández Pedreño, M. (2008). Pobreza y exclusión en las sociedades del conocimiento. En Hernández Pedreño, M. (Ed.), *Exclusión social y desigualdad*. (pp. 15-58). Murcia: Universidad de Murcia.
- Ibáñez, J. (1979). *Más allá de la sociología: el grupo de discusión: teoría y crítica*. Madrid: Siglo Veintiuno de España.
- Krüger, K. (2006). El concepto de sociedad del conocimiento. En *Biblio 3W, Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. XI, nº 683. Barcelona. Recuperado de: <http://www.ub.es/geocrit/b3w-683.htm>
- Medá, D. (2002). *El tiempo de las mujeres. Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Manzano Soto, N. (2005). *Trabajando con jóvenes en riesgo de exclusión* (pág. 17-30). En *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 6. Recuperado de: <http://www.remo.ws/REVISTAS/remo-6.pdf>
- Pérez de Armiño, K. (s.f.). *Vulnerabilidad*. En *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. Universidad del País Vasco: Hegoa. Recuperado de: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/228>
- Sallé, M^a A. y Casas, J. I. (1987). *Efectos de la crisis económica sobre el trabajo de las mujeres*. Madrid: Ministerio de Cultura.
- Silva, M. (2005). *Educación interactiva. Enseñanza y aprendizaje presencial y on-line*. Barcelona: Ed. Gedisa.
- Suarez Ortega, M. (2008). *El proyecto profesional y de vida de mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora*. Sevilla: Ed. Mergablum.

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO: Navarro García, M. Carmen ; (2016); Búsqueda activa de empleo para la inclusión laboral: necesidades formativas autopercebidas por mujeres en situación de riesgo de exclusión social.; en <http://quadernsanimacio.net> ; nº 24, julio de 2016; ISSN: 1698-4404