

Volumen 5 - Número Especial - Julio/Septiembre 2018

REVISTA INCLUSIONES

REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

ISSN 0719-4706

Homenaje a
Arnaldo Rodríguez Espinoza

MIEMBRO DE HONOR COMITÉ INTERNACIONAL

REVISTA INCLUSIONES

Portada: Felipe Maximiliano Estay Guerrero

221 B

WEB SCIENCES

CUERPO DIRECTIVO

Directora

Mg. © Carolina Cabezas Cáceres
Universidad de Los Andes, Chile

Subdirector

Dr. Andrea Mutolo
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda
Universidad Católica de Temuco, Chile

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda
Editorial cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo
Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero
Editorial cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón
Editorial cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero
Editorial cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza
Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado
Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto
Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dra. Nidia Burgos
Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos
Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie
Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Lic. Juan Donayre Córdova
Universidad Alas Peruanas, Perú

Dr. Francisco José Francisco Carrera
Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González
Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González
Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy
Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz
Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Mg. Julieta Ogaz Sotomayor

Universidad de Los Andes, Chile

Mg. Liliana Patiño

Archiveros Red Social, Argentina

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

Dra. Leticia Celina Velasco Jáuregui

*Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores
de Occidente ITESO, México*

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

*Universidad Popular Autónoma del Estado de
Puebla, México*

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

Dr. José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

*Instituto de Estudios Albacetenses “don Juan
Manuel”, España*

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos en MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

*Universidad Nacional Autónoma de Honduras,
Honduras*

Dra. Yolanda Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades
Estatales América Latina y el Caribe*

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

*Universidad Nacional Autónoma de México,
México*

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova
Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa
Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal

Dra. Alina Bestard Revilla
Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte, Cuba

Dra. Noemí Brenta
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Ph. D. Juan R. Coca
Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel
Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik
Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec
INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti
Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant
Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro
Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca
Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez
Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

Dra. Carmen González y González de Mesa
Universidad de Oviedo, España

Mg. Luis Oporto Ordóñez
Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga
Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio
Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. Vivian Romeu
Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México

Dra. María Laura Salinas
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia
Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López
Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México

Dra. Jaqueline Vassallo
Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques
Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez
Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec
Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

221 B Web Sciences

Santiago – Chile

Revista Inclusiones

Representante Legal

Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

REVISTA
INCLUSIONES
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

221 B
WEB SCIENCES

Indización y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals



CATÁLOGO



DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS





WZB

Berlin Social Science Center



uOttawa

Bibliothèque
Library



REX

BIBLIOTECA ELECTRÓNICA
DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Ministerio de
Ciencia, Tecnología
e Innovación Productiva



Uniwersytet
Wrocławski



Stanford University
LIBRARIES



PRINCETON UNIVERSITY
LIBRARY

WESTERN
THEOLOGICAL SEMINARY



ROAD

DIRECTORY
OF OPEN ACCESS
SCHOLARLY
RESOURCES

ISSN 0719-4706 - Volumen 5 / Número Especial Julio – Septiembre 2018 pp. 116-168

**ORIENTACIÓN PROFESIONAL:
NEXO DE UNIÓN ENTRE EL MERCADO LABORAL Y LAS PERSONAS DESEMPLEADAS**

**PROFESSIONAL ORIENTATION:
NEXT OF UNION BETWEEN THE LABOR MARKET AND UNEMPLOYED PEOPLE**

Lic. Eva Ángeles Bermúdez López
Universidad de Educación a Distancia, España
evabermut@gmail.com

Fecha de Recepción: 13 de mayo de 2018 – **Fecha de Aceptación:** 01 de junio de 2018

Resumen

La situación sociolaboral y, por lo tanto, económica de España, viene dada por una serie de características: brecha social y de género, tasa de desempleo que se reduce gradualmente sin generar empleo de calidad, tasa demográfica negativa, pérdida de población activa joven y altamente calificada, inversión pública cada día más reducido en educación, salud, investigación, etc., agregando además la falta de continuidad, revisión, investigación, especialización para que su respuesta sea adecuada a las necesidades actuales de ciudadanía, estructuración e inversión en políticas activas de empleo - Orientación Profesional - (esencial a lo largo de la vida de las personas para su adecuada integración en la sociedad). Es necesario articular una orientación profesional ajustada y contextualizada a las necesidades de una sociedad tecnológica y globalizadora.

Palabras Claves

Activación – Empleabilidad – Cambio demográfico – Cambio sectorial – Competencia internacional

Abstract

The socio-labor and therefore economic situation of Spain, is given by a series of characteristics: gender and social gap, unemployment rate that is gradually reducing without generating quality employment, negative demographic rate, loss of active population young and highly qualified, public investment every day more reduced in education, health, research, etc., also adding the lack of continuity, review, research, specialization so that its response is adequate to the present needs of citizenship, structuring and investment in active employment policies - Professional Orientation - (essential throughout the life of people for their proper integration into society). Need to articulate a professional guidance adjusted and contextualized to the needs of a technological and globalizing society.

Keywords

Activation – Employability – Demographic change – Sectoral change – International competition

Introducción

En el actual escenario de economía global, la Estrategia Europea para el Empleo iniciada en 1.997, ha establecido tres grandes frentes según la Comisión para 2.020: Crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Necesitando para ello reformular las relaciones dadas entre oferta y demanda dentro de un mercado laboral competitivo, tecnológico y cambiante. Lo que se traduce en una adaptación constante al mercado laboral; conseguida y mantenida en el tiempo mediante acciones de orientación, formación, intermediación.

La misma Estrategia, establece los siguientes objetivos para 2.020:

- Lograr que el 75% de la población de 20 a 64 años de edad tenga empleo.
- El 3% del PIB de la UE deberá invertirse en I+D.
- Alcanzar los objetivos en el ámbito del clima y la energía.
- La tasa de abandono escolar deberá ser inferior al 10% y al menos el 40% de los jóvenes deberá tener una cualificación o un diploma.
- Habrá 20 millones de personas menos expuestas al riesgo de la pobreza.

Los citados objetivos, responden a la dimensión social y de empleo emanadas tanto de la Estrategia de Lisboa I (orientada a la economía intensiva en conocimiento y cohesión social), como de la Estrategia de Lisboa II (de crecimiento y empleo). Traduciéndose en la aplicación de políticas activas de empleo enmarcadas en el crecimiento económico desde la inclusión social.

Así mismo, los objetivos estratégicos de la Estrategia Europea 2.020, conllevan aparejadas una serie de orientaciones integradas de empleo¹ que constituyen el referente para diseñar las políticas económicas y de empleo en este caso a desarrollar por cada Estado miembro; traducidas en los Programas Nacionales de Reforma de cada año:

- Orientación nº 5: Impulsar la demanda de empleo. Para ello, se facilitará la creación de empleo de calidad; fomentando junto a interlocutores sociales mecanismos para fijar salarios en función de las capacidades de las personas y de los resultados económicos de las empresas (a las que se les eliminará las trabas para la creación de empresas, contratación de mano de obra...). Fomentando tanto en el caso de las personas trabajadoras como en el caso de las empleadoras, la economía social, competitiva e innovadora.
- Orientación nº 6: Mejorar la oferta de mano de obra, las cualificaciones y las competencias. Estados miembros en cooperación con interlocutores sociales, deberán promover una oferta formativa adecuada que responda a necesidades de cualificación, productividad y empleabilidad. Esto se traduce en inversiones en todos los sistemas educativos y de formación. Cubriendo las necesidades de adaptación a un mercado de trabajo dinámico y tecnológico. Refuerzo en especial de profesionales cualificados/as tanto para dar respuesta a la formación permanente, como a las medidas conducentes a obtener buenos resultados en educación y reducir el absentismos escolar; planteando en todas las situaciones alternativas de mejora mediante la Orientación Profesional, Formación Cualificada,

¹ Decisión 2.010/707/CE del Consejo, de 21 de octubre de 2.010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (Diario Oficial L. de 24.11.2.010).

Asesoramiento/Información ajustado a la realidad social-económica de cada momento.

- Tratando en definitiva de disponer fondos económicos tanto del Fondo Social Europeo, como de los presupuestos anuales de cada país para impulsar el empleo, la cohesión social, el aprendizaje permanente y la educación. Mejorando en definitiva los servicios de la administración pública (cuya función principal y última no es otra que ofrecer servicios a los ciudadanos para satisfacer las necesidades de los mismos).
- Orientación nº 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo. Para ello, partirán de los principios de flexibilidad y seguridad; traducidos en seguridad socioeconómica, organización del trabajo, oportunidades de educación y formación, condiciones laborales – salud y seguridad – y medios que permitan la conciliación de la vida laboral-familiar.
- Orientación nº 8: Fomentar la integración social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades. Modernización por parte de los Estados miembros de los sistemas de protección social, promoviendo la igualdad de oportunidades (incluida la de hombres y mujeres), facilitando la accesibilidad y la calidad. Especial atención merecen las acciones dirigidas a evitar el abandono escolar y reducir tanto la pobreza como la exclusión social.

A dos años de cumplirse el plazo previsto para la consecución de los objetivos y orientaciones marcadas para todos los países miembros de la Unión Europea, España presenta un escenario marcado por unas características socio-laborales conducentes al aumento cada día más de la brecha salarial y por consiguiente social, evolución positiva de la tasa de paro sin incidencia en la generación de empleo, baja tasa de crecimiento / natalidad, división sexual del trabajo, baja tasa de empleo femenina respecto a la masculina, terciarización de la economía (transformación constante de actividades del sector terciario – sector servicios-), influencia de las Nuevas Tecnologías y la Sociedad del Conocimiento a nivel transversal en la sociedad, competencia internacional progresiva provocada por la globalización (con incidencia negativa sobre los salarios y los niveles de empleo), etc.

La importancia de aplicar políticas activas de empleo contextualizadas y adaptadas de manera integral (Orientación Profesional para el Empleo, formación, asesoramiento, intermediación e interpretación constante de las relaciones que se van estableciendo entre personas que ofertan y quienes demandan empleo) son imprescindibles en el mercado laboral presente. El cual ha de ser interpretado con la mayor objetividad posible; abarcando desde conceptos básicos, hasta características interrelacionadas y transversales entre sí.

1.- Conceptualización de términos relacionados con empleo

Para comprender la situación general en materia de empleo, hay que conceptualizar una serie de términos:

Población Activa: personas que tienen 16 o más años y participan en el mercado laboral. Dicho de otra manera, se calcula: Población ocupada + población en desempleo. Configuran la oferta de trabajo.

Población Inactiva: personas que estando en edad de trabajar, se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- Trabajan sin alta en Seguridad Social ni remuneración (Ej. amas de casa, estudiantes, etc.)
- No realizan ninguna actividad económica (personas jubiladas o incapacitadas para trabajar).

Tasa de actividad: mide el nivel de actividad en el empleo de una zona geográfica. Se calcula como el cociente entre población activa (PA) y la población en edad de trabajar o mayor de 16 años (PET). Es el reflejo del crecimiento económico de un país. Cuando hablamos de PET, nos referimos a la población activa + población inactiva.

Tasa de Ocupación o empleo: Informa sobre la ocupación de las personas; su desarrollo profesional. Se calcula dividiendo el número de personas ocupadas por la población mayor o igual de 16 años. Es un indicador más recomendable que la tasa de paro, ya que considera tanto la población potencialmente activa (entre 15 y 64 años según Eurostat), analizando así mismo la tasa de actividad (población dispuesta a trabajar) como la propia tasa de paro. Mostrando como resultado final, el funcionamiento más real del mercado laboral.

Un ejemplo claro de la fiabilidad de los datos obtenidos a través de la tasa de empleo, lo tenemos en la comparativa de distintos países; donde países como Suiza, Islandia, Alemania, Dinamarca, Nueva Zelanda, Australia, Canadá y Reino Unido son países que presentan un mercado laboral más dinámico (con tasas de empleo por encima del 74% y un crecimiento de los salarios superior que en países que muestran menor tasa de empleo). Quedando países como España, Portugal o Grecia con tasas de empleo inferiores al 50% y sólo Turquía y Serbia, tienen indicadores aún más bajos. De especial interés la tasa de empleo femenina en países como España; la cual es aún más baja.

Tasa de desempleo o de paro: mide el nivel de desocupación respecto a la población activa. Se calcula multiplicando el número de personas desempleadas por 100 y dividiéndolo por la población activa (PA). Únicamente se consideran aquí las personas desempleadas que buscan activamente empleo, dejando fuera aquéllas que por diferentes motivos, no aparecen inscritas en las distintas oficinas de empleo como desempleadas en búsqueda activa de empleo.

Tasa Natural de Desempleo: representa un nivel de desempleo que no puede ser reducido y forma parte de la “normalidad” en una economía. Oscila entre 2% y 5% y forma parte del “desempleo friccional” de la población. Es un desempleo temporal (las personas trabajadoras se mueven de un empleo a otro buscando mejoras). Puede darnos información sobre la tasa de paro a largo plazo.

Además de estos conceptos aquí expuestos, para entender la estructura de los distintos mercados de trabajo presentes, cabe hablar de los tipos de desempleo existentes:

Desempleo cíclico o coyuntural: originado por los ciclos económicos y asociado a las recesiones económicas. Es temporal, disminuye cuando se consolidan las fases de auge. Cuando el gasto y la producción caen por debajo de la producción potencial, existe una demanda de trabajo inferior, aumentando de esta forma el paro.

Desempleo cíclico = Desempleo real – Desempleo natural

Desempleo friccional: desempleo temporal. Las personas trabajadoras se mueven de un empleo a otro para mejorar. Este tipo de desempleo, tiene un carácter voluntario relativo. Ya que las personas que lo sufren, lo hacen en base a necesidades socio-económicas y también por motivos relacionados con la cualificación profesional. De esta manera, se ven sometidas a solapar en la medida de lo posible unos contratos de trabajo que terminan, con otros que comienzan. Los periodos en desempleo, suelen ser inferiores a seis meses. Siendo los períodos mayores en economías desarrolladas donde la cobertura social permite períodos más largos para poder buscar el puesto más adecuado a su perfil personal y profesional (adecuándose a las exigencias del mercado de trabajo mediante acciones de Orientación y Formación). Teniendo a su vez más posibilidades de encontrar empleo más estables.

La suma del paro friccional y el paro estructural, dan lugar al llamado para natural o normal.

Desempleo natural = desempleo friccional + desempleo estructural.

Desempleo estructural: es difícil de medir ya que es como consecuencia de desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo. En concreto, sucede cuando el número de puestos ofertados, es inferior al número de personas que quieren y necesitan trabajar. Los motivos de este desequilibrio son diversos; falta de adecuación de la mano de obra por no tener la cualificación profesional requerida (tal es el caso de todo lo relacionado con la innovación tecnológica), factores por tanto de carácter sociológico, demográfico y también de falta de adecuación de las políticas socio-económicas pertinentes. El desempleo estructural, es característico de España.

Desempleo estacional. Oferta y demanda varían en función de las estaciones del año. Dependiendo los cambios en la demanda de mano de obra según la época del año. Característico de España. Tal es el caso de actividades profesionales ligadas a las estaciones del año como la agricultura, el sector turístico.

Es importante tener en cuenta la realidad de distintas fuentes de información a la hora de hablar del desempleo en España. Existen principalmente dos tipos de estadísticas al respecto: los procedentes de la EPA (Encuesta telefónica realizada por el Instituto Nacional de Estadística – INE - sobre una muestra de unos 65.000 hogares; lo que se puede traducir en unas 200.000 personas). En la citada encuesta, se trata de reflejar la relación entre las personas (ocupadas, paradas, activas e inactivas) y el mercado de trabajo.

Por otra parte, el paro registrado se obtiene mediante la acción administrativa de apuntarse; constar en los servicios públicos de empleo (autonómico y nacional).

Así, entre los datos obtenidos por la EPA sobre el número de personas paradas y el paro registrado por los Servicios Públicos de Empleo, existe una diferencia de unos dos millones más de personas respecto a los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE-INEM).

Siendo la EPA la encuesta de medición a nivel estadístico más aceptada; al cumplir con los criterios expuestos por los organismos internacionales – Organización

Internacional del Trabajo y Comisión Europea- Los datos obtenidos por dicha Encuesta de Población Activa, resultan válidos para compararlos con el resto de países europeos.

La diferencia importante entre los datos aportados por la EPA y el SEPE, no solamente está en los dos millones aproximadamente de personas menos que la EPA refleja frente al paro registrado por las oficinas del SEPE, debido a que la primera fuente estadística, excluye al contabilizar el paro registrado a personas que están trabajando mediante colaboración social (durante el tiempo que les corresponda cobrar prestación alguna), quienes están trabajando jornadas inferiores a 20 horas semanales y buscan un empleo mejor, cobradores/as del subsidio agrario (PER), jóvenes de entre 16-25 años que están cursando estudios reglados, personas que cobran alguna prestación y por ello han de estar obligatoriamente inscritas en el Servicio Público de Empleo (estas últimas no son consideradas en la Encuesta de Población Activa como personas que buscan empleo de forma activa).

Por su parte la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), exige que la EPA (encuesta del Instituto Nacional de Estadística), tenga una periodicidad mensual (tal como se realizó entre 1992-1998). La misma, suele mostrar datos más elevados que el de las oficinas de empleo. Ya que hay personas desempleadas que buscan empleo y no están inscritas en las Oficinas de Empleo; no siendo contabilizadas como paradas que buscan empleo. Así tenemos EPA (encuesta segmentada que sólo abarca 200.000 personas) y SEPE junto con sus organismos autonómicos de empleo. Siendo el Ministerio de Empleo quien publica cada mes los datos respecto a demandantes de empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Siendo la publicación de la EPA (Instituto Nacional de Estadística –INE-) dependiente del Ministerio de Economía, trimestrales.

La EPA encuesta a personas desempleadas que buscan activamente empleo. Mientras que el SEPE, ofrece estadísticas de personas demandantes de empleo (pero no todas están buscando empleo de manera activa).

2.- Características de la situación socio-laboral española

Algunos aspectos a considerar, son los siguientes entre otros:

- A- Evolución positiva de la tasa de paro sin incidencia en la generación de empleo de calidad.
- B- Baja tasa de crecimiento o natalidad en España.
- C- Papel de la mujer en el mercado de trabajo español.

- Fuertes diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Elevada temporalidad por motivos familiares (maternidad) y estacionales (cosechas agrícolas).
- Mayor presencia femenina en las empresas a raíz de la globalización económica (en países industrializados, frente a los que están en vías de desarrollo que siguen con estructuras TRADICIONALES).

Representando cada uno de los puntos expuestos, tenemos lo siguiente:

a.- Evolución positiva de la tasa de paro sin incidencia en la generación de empleo de calidad

Recién estrenado 2.018 y a modo de balance de 2.017, es evidente la recuperación del Producto Interior Bruto (PIB) español a momentos previos a la crisis; una década después, el PIB ha crecido un 3,1% aproximadamente.

Si en 2.008, la base del crecimiento económico fue el sector de la construcción. A día de hoy, ha sido gracias al sector del turismo (según el INE nos han visitado en 2.017 más de 80 millones de personas), consumo y sector exterior – de tipo comercial, financiero y productivo- (los productos más exportados según La Oficina Federal de Estadística; organismo federal alemán responsable de las estadísticas a nivel nacional – *Destatis- a junio de 2.017*, han sido otros vehículos, productos farmacéuticos, material eléctrico, otros productos, material de oficina, productos químicos, maquinaria y automóviles, materias plásticas).

La recuperación del PIB en 2.017, ha ido acompañada de la creación de 611.146 puestos de trabajo, bajando la tasa de paro a un 16%. Ascendiendo el número de afiliados a la Seguridad Social a 18.460.201. Siendo en el Sector Servicios donde más disminuyó el paro 51.280 (-2,14%).

Sin embargo, aún recuperando el PIB previo a la crisis económica, no se ha recuperado el empleo. De hecho, es un 8% inferior al inicio de la crisis (la cual empezó según distintas fuentes en 2.007). Únicamente la Comunidad de Baleares presenta más personas ocupadas que hace una década. Lo que se traduce en la capacidad presente en España de crear la misma cantidad económica que hace diez años, pero con menos empleo. De hecho, existen 3,7 millones de personas desempleadas y 1,3 millones de las mismas, son paradas de muy larga duración (más de 2 años sin empleo). Con lo que las prestaciones por desempleo, han dejado de ser recibidas por las mismas y sólo en algunos casos reciben prestaciones públicas inferiores al salario mínimo interprofesional.

Enquistándose de esta manera la brecha social (personas paradas de larga duración, con menores posibilidades de acceso a formación – educación permanente debido principalmente a la falta de recursos económicos y por tanto, con mayores dificultades para retornar al mercado laboral). Importancia de las políticas activas de empleo; la orientación profesional, deberá ir acompañada de programas de educación-formación, acciones de intermediación, prácticas en empresas remuneradas, etc., sin olvidar el apoyo psicológico. Para poder facilitar la inserción socio-laboral de las personas desempleadas.

Respecto a los 611.146 puestos de empleo creados en 2.017, como los de años atrás desde la Reforma Laboral, son en torno al 23% de los mismos, temporales (tasa más alta desde 2.008). Más de una cuarta parte de los contratos de 2.017, han tenido una duración de una semana o menos. A lo que hay que añadir que la cifra real de personas demandando empleo es de 4.686.857 en diciembre de 2.007; esto es 1.037.290 más demandantes de empleo que aún estando ocupadas, están inscritas en los Servicios Públicos de Empleo para mejorar su situación laboral (porque están dadas de alta en Seguridad Social muy pocas horas, porque su empleo es a tiempo parcial, porque no corresponde empleo-nivel instrucción, etc.). Dato este que traduce en 1,27 millones más la cifra de personas paradas en nuestro país.

Los distintos sectores productivos que han permitido la recuperación del PIB, presentan una alta tasa de temporalidad (tanto el sector servicios en general como el turístico en concreto,..). Además de la temporalidad de los contratos, los sueldos han bajado algo más de un 14% frente al momento previo a la crisis. Ante estos datos, la Confederación Sindical del Reino Unido (TUC)², advierte que Reino Unido, Italia y España, son los tres países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que perderán aún más poder adquisitivo en 2.018 (respecto a los salarios).

En este escenario de paro y precariedad, la temporalidad – contratos a tiempo parciales - estacionalidad – sector servicios – brechas de género y social, condicionan y perfilan nuestro mercado de trabajo.

En la siguiente tabla, se muestra el tipo de contrato de la población asalariada desde 2007, hasta 2017. En ella, podemos apreciar que la contratación indefinida a tiempo completo, ha ido bajando progresivamente desde 2010 hasta 2017 (año en el que como se puede apreciar, más de la mitad de las personas ocupadas – 52,1% - están contratadas de manera precaria, siendo un 47,9% quienes tienen un contrato indefinido a jornada completa).

La distribución de la afiliación media a la Seguridad Social por tipo de contrato Régimen General (excluidos los Sistemas Agrario y de Empleados de Hogar).

AÑO	CONTRATO INDEFINIDO			CONTRATO TEMPORAL	
	COMPLETA	PARCIAL	FIJO DISCONTINUO	COMPLETA	PARCIAL
2007	49,8%	7,4%	1,4%	26,0%	8,0%
2008	51,4%	7,9%	1,5%	23,6%	8,1%
2009	53,1%	8,7%	1,7%	19,7%	8,4%
2010	52,5%	9,2%	1,8%	18,6%	9,1%
2011	51,9%	9,6%	1,9%	17,6%	9,6%
2012	51,9%	10,1%	2,0%	15,7%	10,2%
2013	51,6%	10,8%	2,2%	15,1%	11,0%
2014	50,0%	11,0%	2,3%	15,7%	10,2%
2015	48,9%	11,0%	2,3%	16,7%	11,3%
2016	48,4%	11,0%	2,4%	17,4%	11,4%
2017	47,9%	11,1%	2,4%	18,6%	11,4%

Fuente: Encuesta Población Activa (EPA)

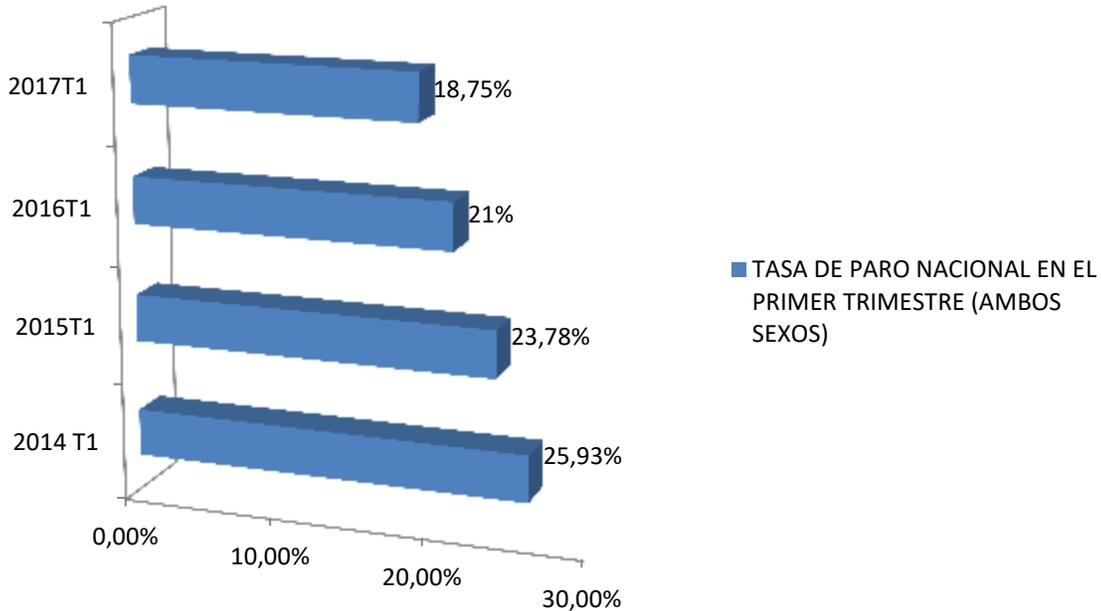
Los contratos tanto indefinidos como temporales a tiempo completo, van disminuyendo desde 2010 y de manera importante, a partir de 2015. Mientras que van en aumento los contratos a tiempo parcial (ya sean temporales o indefinidos). Si a la

² TUC es la sigla en inglés de la Confederación Nacional de los Sindicatos en el Reino Unido - Representa casi 6 millones de trabajadores y aúna 54 sindicatos de una amplia gama de sectores.

precariedad laboral, le sumamos la baja participación en formación continua de las personas tanto ocupadas, como desempleadas, con el consiguiente aumento de riesgos laborales y pérdida en general de salud laboral, mercado laboral estacional; recuperado gracias al sector servicios (y dentro del mismo, al turismo donde se ha generado más empleo temporal que en ningún otro sector), tendencia presente-futura de la generación de nuevos empleos asociados a la economía digital (la cual crea más incertidumbre que seguridad por falta de información, asesoramiento y formación) tenemos que la Orientación Profesional es una necesidad socio-laboral imperante; no solamente para dotar de conocimientos necesarios las nuevas relaciones entre empleado y empleador (*Finance & Development revista de junio de 2.017 editada por el Fondo Monetario Internacional –FMI-*), si no para dotar de significado y significativo la búsqueda de empleo eficaz de la población desempleada y de la que aún estando ocupada, lo hace de manera precaria. Sólo así podremos tratar de mejorar la brecha de género en concreto y social en general.

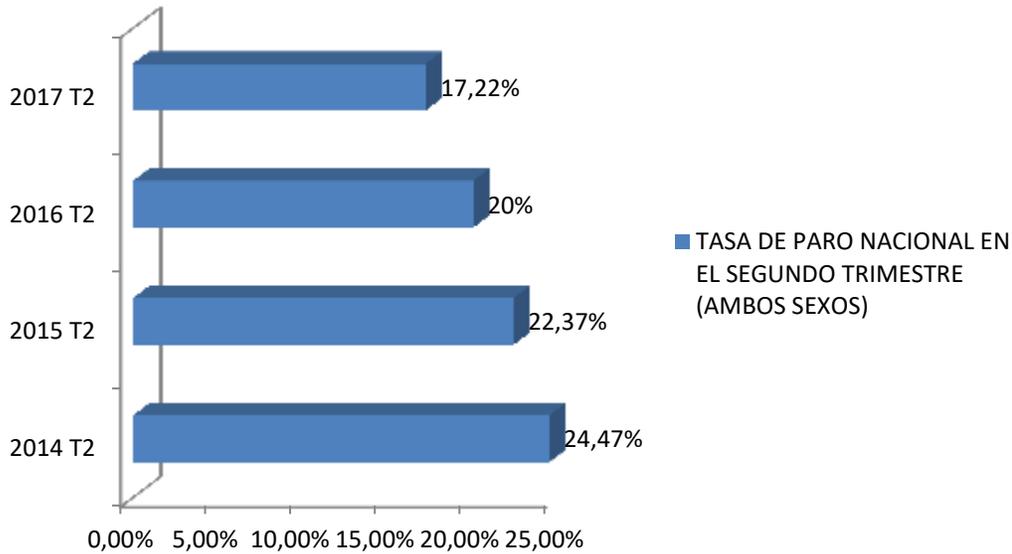
A continuación presentamos gráficamente la evolución de la tasa de paro por trimestres en los últimos cuatro años (2.014-2.017) incluyendo ambos sexos.

TASA DE PARO NACIONAL EN EL PRIMER TRIMESTRE DESDE 2.014 HASTA 2.017 (AMBOS SEXOS)



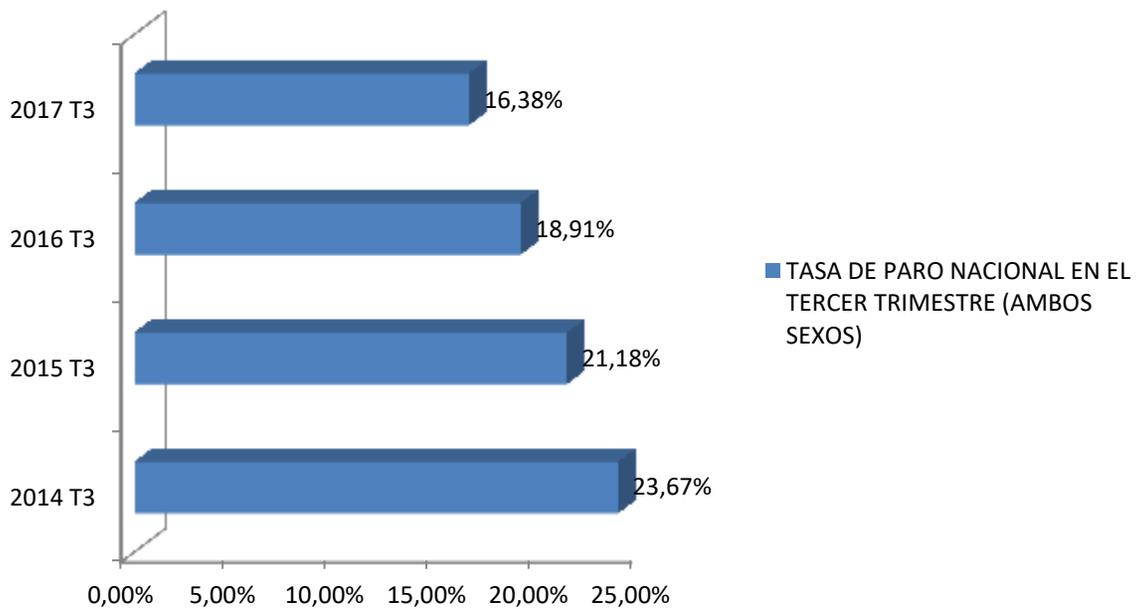
Elaboración propia a raíz de datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística

TASA DE PARO NACIONAL EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DESDE 2.014 HASTA 2.017 (AMBOS SEXOS)



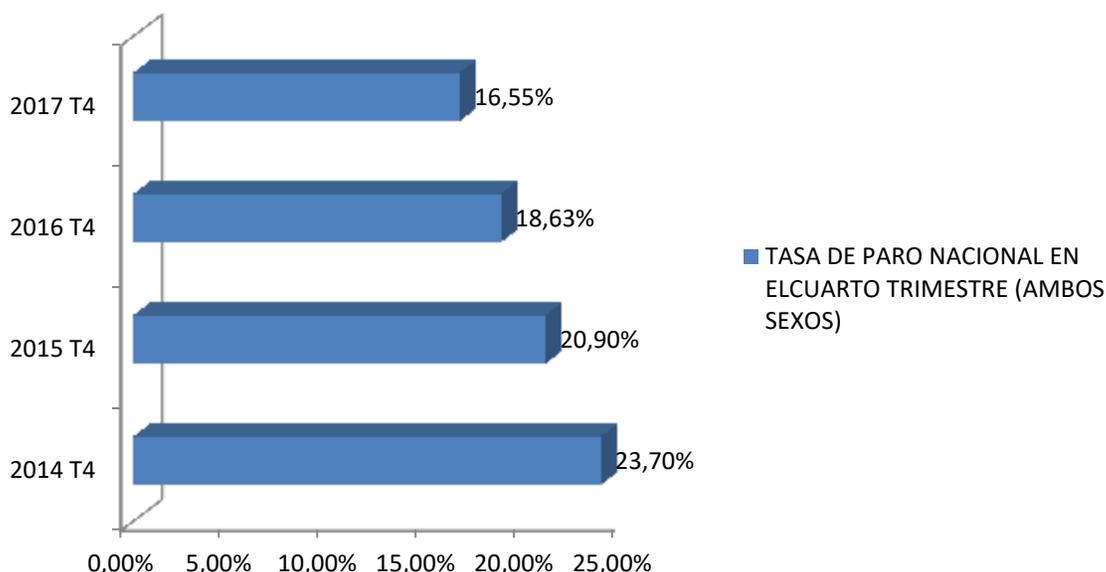
Elaboración propia a raíz de datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística

TASA DE PARO NACIONAL EN EL TERCER TRIMESTRE DESDE 2.014 HASTA 2.017 (AMBOS SEXOS)



Elaboración propia a raíz de datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística

TASA DE PARO NACIONAL EN ELCUARTO TRIMESTRE DESDE 2.014 HASTA 2.017(AMBOS SEXOS)



Elaboración propia a raíz de datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística

Como se puede observar, son el tercer y cuarto trimestre de cada año cuando el paro disminuye. El cual vuelve a subir en el primer y segundo trimestre de los distintos años.

En 2017, ha descendido la tasa de paro, pero no la crisis del empleo. Así tenemos la siguiente gráfica:

% PARO TOTAL	2007	2013	2017
Parados buscando trabajo más de 2 años	12,2	42,5	40,7
Tasa de paro juvenil (16-24 años)	18,1	55,5	39,5
Empleo temporal (%del total de asalariados)	31,6	23,1	26,8

Elaboración propia a partir de datos extraídos de Eurostat, INE (EPA) y FINCAS

El paro de larga duración, es un problema que se agudiza especialmente por dos motivos en los últimos años: el número de pensionistas crece, mientras que disminuye el número de nacimientos.

Cuatro de cada diez personas desempleadas, son paradas de muy larga duración (más de 2 años buscando empleo), frente a la una de cada 10 antes de la crisis económica. Mientras, el paro juvenil es el más elevado después de Grecia. Necesidad por tanto de evaluar, reestructurar, modificar e invertir en políticas activas de empleo.

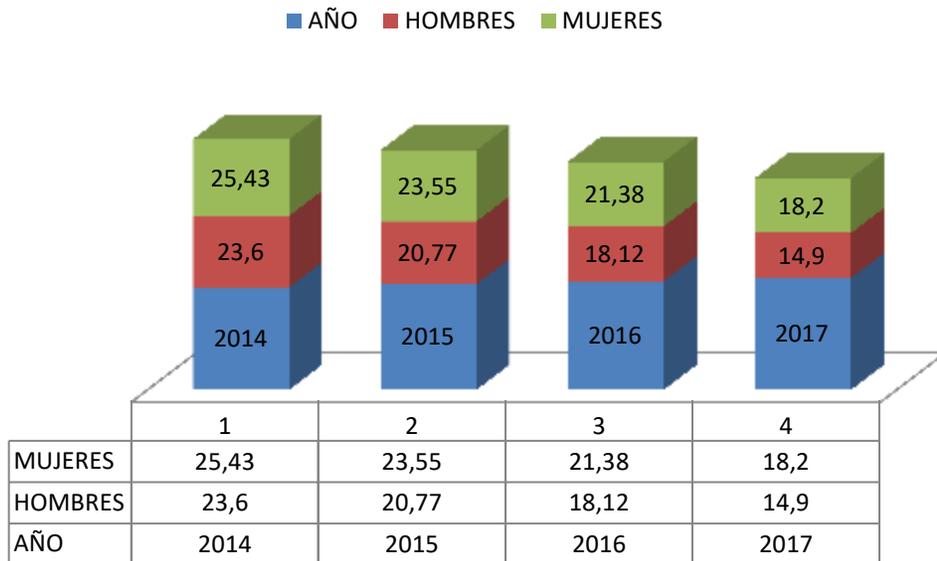
Considerando las cifras de finales de 2.017 respecto al número de personas que participan en el mercado laboral, se puede hablar de reducción de la tasa de paro, llegando en la actualidad al 17,2%. Además de la actual posición competitiva de las empresas españolas. No obstante, es un aspecto positivo bastante condicionado; el 27% de los empleos generados (del 2,8% ritmo anual del crecimiento de empleo), son temporales.

Y aunque para 2.018 pueda parecer una buena noticia la subida del 0,4% del sueldo bruto en España.³ Según datos del INE, entre 2.011 y 2.014, el salario real cayó un 1,5%. Caída esta desigual; para el 10% de las personas con salarios superiores, el salario creció un 10,4% entre 2.009 y 2.011, más un 0,7% entre 2.011 y 2.014. Mientras que para el 10% de la población que menos gana, desde 2.007 hasta 2.017, han perdido un 27,6% de poder adquisitivo. A lo que sumamos la caída del 0,3% del salario bruto en 2.016 respecto al año anterior.

Analizando la tasa de paro en función de las distintas variaciones, tenemos la siguiente lectura:

Sexo: La tasa de paro en el caso de las mujeres, siempre es superior que la de los hombres. Sin importar el trimestre y/o año a estudiar. La tasa de paro en España, ha ido disminuyendo en los últimos cuatro años. Tanto en términos generales, como trimestrales. Sin embargo, la brecha de género no disminuye. En este caso, siempre la tasa de paro en el caso de los hombres, es inferior a la de las mujeres. La gráfica adjunta lo muestra claramente:

TASA DE PARO HOMBRES Y MUJERES EN ESPAÑA



Elaboración propia a raíz de datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística

³ Aprobado mediante el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, donde fija el salario mínimo interprofesional para 2.018 en 735,9 euros.

A la brecha de género, también se suma la “*brecha de edad*”. En 2.016, España se encontraba en cuarto lugar por la cola de países de la OCDE respecto a desempleo juvenil. Sólo Turquía (50,5%), Grecia (52,1%) e Italia (57,3%) estaban por debajo⁴. Mientras que países como Islandia (77,6%), Suiza (62,2%) y Países Bajos (60,8%) presentaban las mayores tasas de empleo juvenil.

Así mismo, la temporalidad entre la población joven (aún para quienes encuentran empleo) les imposibilita realizar un proyecto de vida sostenible y con carácter de futuro; afectando directamente a la tasa de fecundidad española (que es una de las más bajas del mundo).

El año 2017, nos deja un crecimiento del PIB de un 3%. Ha subido el valor de los bienes y servicios de nuestro país. Hecho este relacionado con distintas decisiones, como es el aumento de la inflación (subida de precios), afectando directamente a la economía de las familias; empobrecidas día tras día.

Existiendo por tanto incongruencia entre el crecimiento de la economía, aumento del circulante (a manos de un número reducido de personas) y un alza generalizada de los precios (inflación).

Respecto a la eficiencia del mercado laboral, según datos del Foro Económico mundial⁵, España ocupa el puesto 70 del total de 137 países en términos de eficiencia del mercado de trabajo. Se encuentra en un lugar bajo.

Las regulaciones restrictivas inciden directamente en el mercado laboral, siendo según el Instituto de Estudios Económicos (IEE) un desencadenante importante al respecto.

La eficiencia del Mercado de Trabajo, ha sido medida por el Foro Económico Mundial, teniendo en cuenta las siguientes variables: flexibilidad salarial, cooperación entre empresarios y trabajadores, regulaciones en materia de contratación y despido, costes del despido y relación entre sueldo y productividad.

De los distintos países europeos tenidos en cuenta en el estudio, España únicamente pasa a Hungría, Polonia, Rumanía, Grecia e Italia.

Los países que muestran mejores resultados por orden de puntuación, son los siguientes: Suiza, Singapur, EEUU, Hong Kong, Nueva Zelanda, Reino Unido, Canadá, Ruanda, Islandia, Dinamarca. Entre los primeros veinte puestos, también encontramos países europeos, tales como: Países Bajos, Alemania, Estonia, Luxemburgo, Suecia, Irlanda.

Quedando en peor lugar países como: Venezuela, Vietnam, Túnez, Egipto, Argelia, Argentina, Sri Lanka e Irán.

⁴ Fuente: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.hem>

⁵ Informe Global de Competitividad 2.017-2.018. Evalúa los factores que impulsan la productividad y crecimiento en 137 países: www.cdi.org.pe/InformeGlobaldeCompetitividad/

De las distintas variables a considera en el presente estudio, España obtiene peor puntuación en la variable de contratación y despido (ocupando aquí el puesto 115 de los 137 países estudiados en total).

La tasa de actividad, de paro y de empleo en España en 2017 se representa en la tabla siguiente:



Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa (INE) a finales de 2.017

Edad y Sector Ocupacional. Las mujeres tienen mayor tasa de ocupación en el sector Servicios eminentemente. Si lo analizamos por edades, tenemos que aquellas cuya edad está comprendida entre 30-44 años, son las que tienen una ocupación superior, seguidas de las que tienen edades entre 45-64. Quedando en último lugar, las mujeres más jóvenes de edad entre 16-29 años. En el sector profesional que suelen trabajar, es: Servicios, (Servicios Públicos, Otros Servicios, Comercio - Reparaciones y Servicios a las empresas). Especificando aquí que dentro del sector Servicios, concretamente en Servicios Públicos, está ocupado mayoritariamente por mujeres de edades entre 45-65 años (realizando aquí tareas educativas, asistenciales y sanitarias principalmente). Sector Público por tanto feminizado y envejecido.

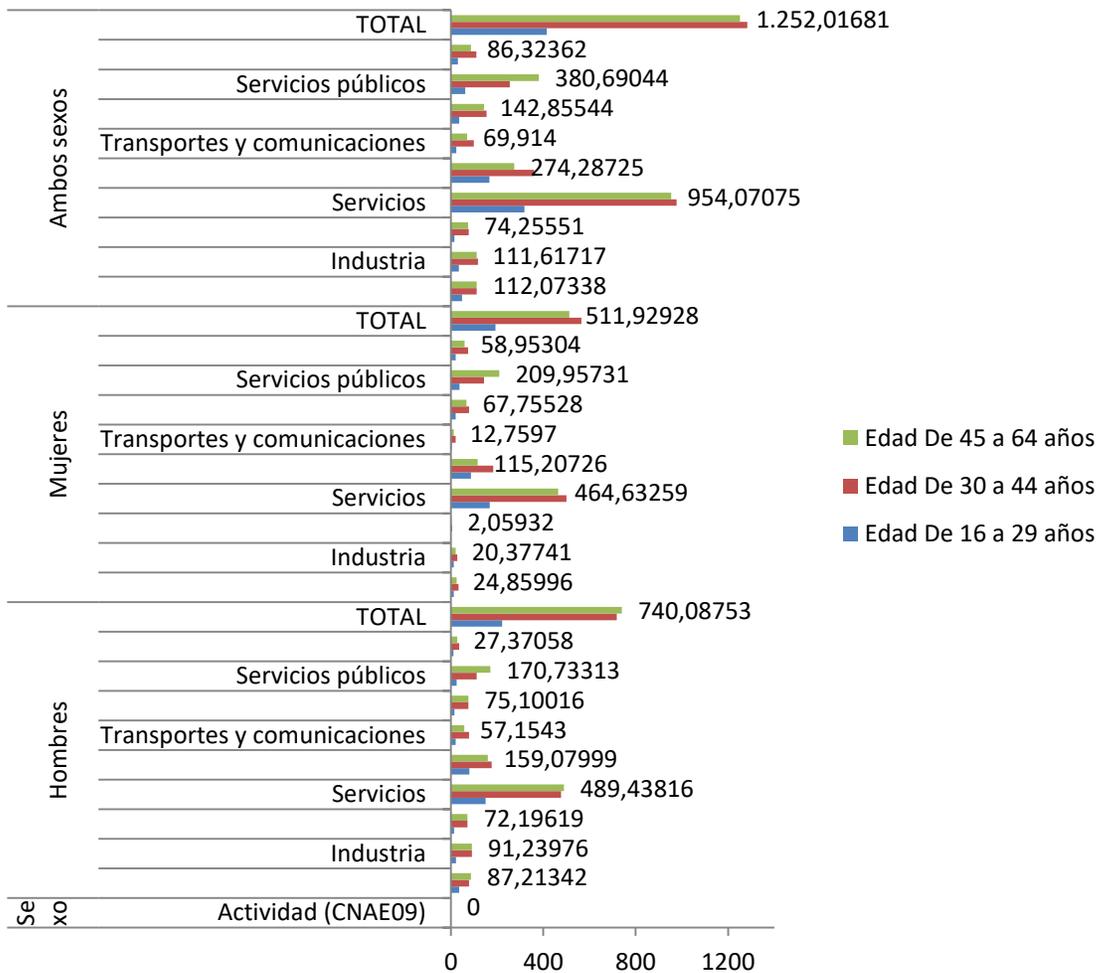
Los hombres, presentan mayor tasa de ocupación en sectores tales como: Agricultura, Industria, Construcción y en algunas sub-categorías del sector Servicios. Por tramos de edad, tenemos lo siguiente:

- Hombres de edad entre 45-65 años son quienes muestran mayor tasa de ocupación en Agricultura, Industria, Construcción y en Servicios (concretamente en la sub-categoría de Servicios Públicos). Nuevamente, vemos que en la Administración Pública trabajan personas mayores de 45 años principalmente (siendo mayor el número de mujeres que el de los hombres).

- Seguidos de aquellos hombres de edades entre 30-44 años. Cuyo sector mayoritario es el de Servicios (Comercio y Reparaciones, Transportes y comunicaciones, Servicios a la Empresas y otros Servicios).
- Los jóvenes de edades entre 16-29, presentan en los distintos sectores donde tiene mayoritariamente representatividad los hombres, una tasa de ocupación más baja que el resto de hombres de mayor edad.

Reflexión hasta aquí centrada en la situación precaria que tiene en el mundo laboral la población activa joven. Y en especial, las mujeres jóvenes de 16-29 años.

La ocupación en España a día de hoy por sector económico y en función del sexo y grupo de edad, se refleja gráficamente:

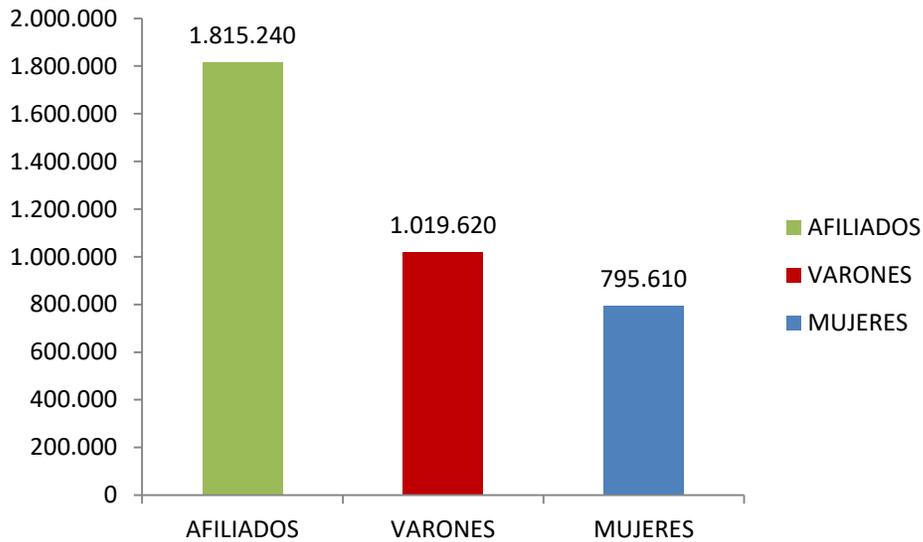


Fuente: Encuesta Población Activa INE. Diciembre de 2.017

Nacionalidad como una variación más relacionada con el empleo en España

En cuanto a la afiliación de personas trabajadoras extranjeras a la Seguridad Social, en función del género, tenemos lo siguiente:

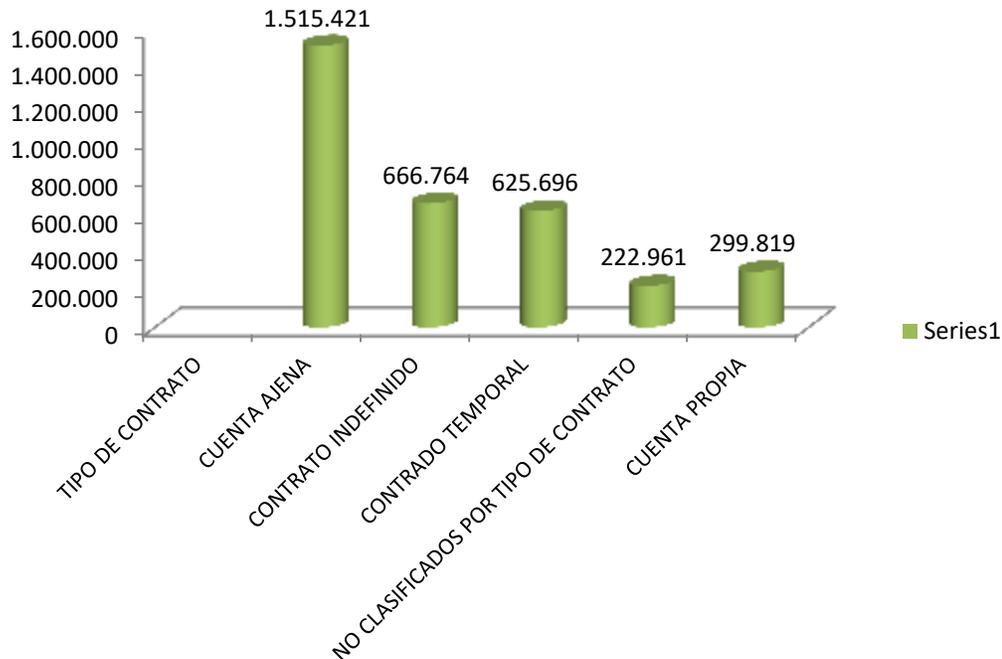
Orientación profesional: nexo de unión entre el mercado laboral y las personas desempleadas pág. 131



Datos extraídos de la Encuesta Población Activa (EPA) en diciembre 2017

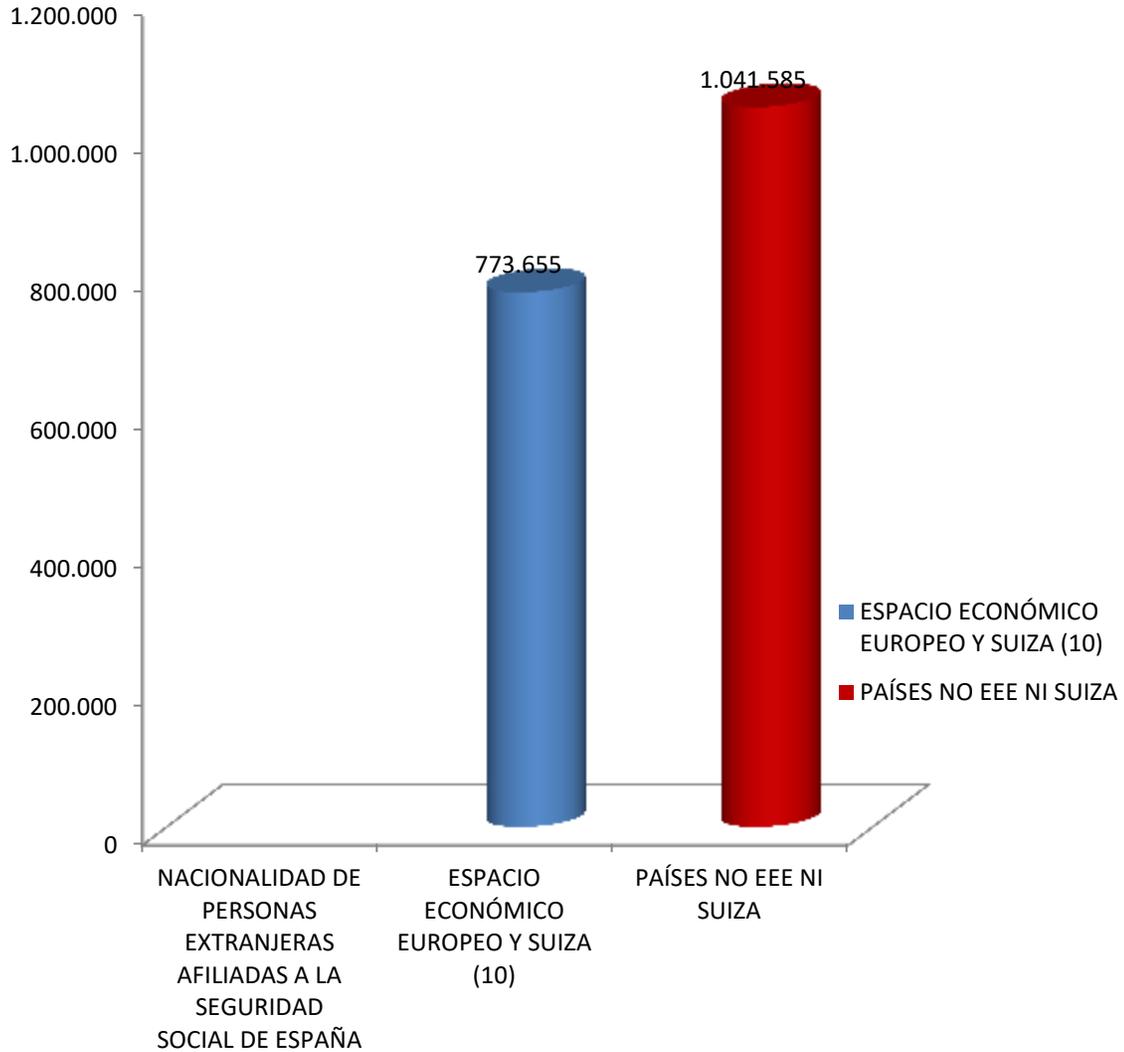
Al igual que pasa con la población española, las mujeres extranjeras tienen menos posibilidades de encontrar trabajo que los hombres. Del total de personas ocupadas, hay 224.010 mujeres menos que hombres. Es decir, los hombres representan el 56% y las mujeres el 44%.

La siguiente gráfica muestra el tipo de contrato que tiene la población extranjera según últimos datos obtenidos a finales de 2017:



Fuente: Encuesta Población Activa (EPA). Diciembre 2017

Predomina la contratación por cuenta ajena; siendo el número de contratos temporales similar al de contratos indefinidos. Respecto a la procedencia de las personas extranjeras que cotizan en España, tenemos lo siguiente:



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Prevalen personas de países que no son europeos (hay 267.930 más). Los países originarios de estas personas son:

PAÍSES NO EEE NI SUIZA	Número de personas
MARRUECOS	230.588
CHINA	101.412
ECUADOR	68.126
COLOMBIA	54.683
BOLIVIA	48.349

PARAGUAY	34.181
PAKISTÁN	32.830
RESTO PAÍSES	471.416

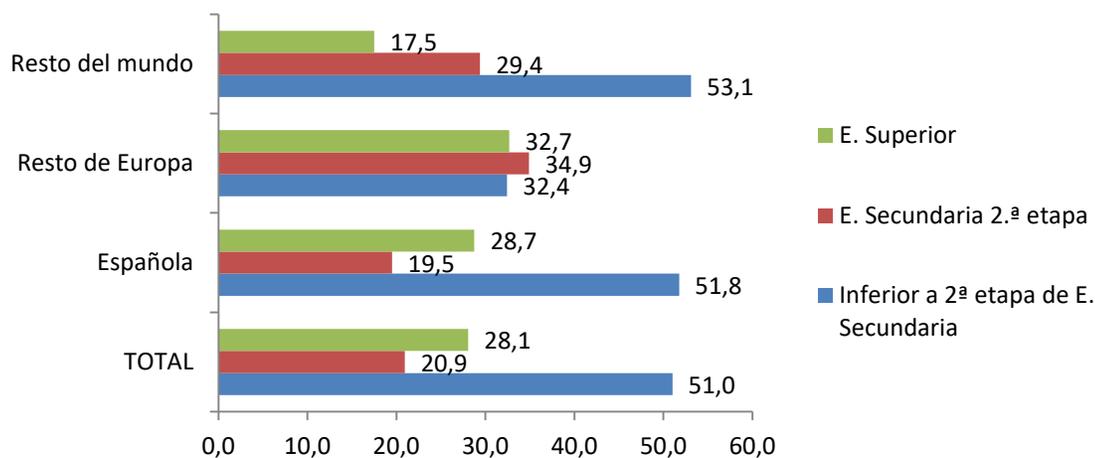
Respecto a otros datos de interés, tenemos los siguientes:

Población extranjera de 16 o más años	3.799,6
Activas	2.781,0
Ocupadas	2.125,6
Paradas	655,4
Inactivas	1.018,6
Tasa actividad	73,2%
Tasa paro	23,6%

Existe un porcentaje elevado de actividad en las personas extranjeras que están dadas de alta en España. Ahora bien, no hay que olvidar que únicamente manejamos datos de Organismos Públicos a nivel de Empleo y de Seguridad Social. Ya que hay muchas personas que residen en España sin tener permiso de residencia y/o contrato de trabajo formalizado.

Nivel de Instrucción o Académico

Según datos de **Eurostat**⁶, la distribución de la población de 16 y más años según nivel de formación alcanzado, por nacionalidad en el año 2016 (últimos datos que tenemos sobre el tema), es claramente inferior en España respecto al resto de Europa. En especial, esta diferencia (en detrimento de España) respecto a Europa, es mayor en el nivel educativo de Educación Secundaria 2ª etapa. Si dicha comparativa la hacemos entre España y países del resto del mundo, tampoco obtenemos datos muy positivos. Únicamente presenta datos superiores a otros países en Estudios Superiores. Siendo inferior (en el caso de España) en niveles como inferior a 2ª etapa de educación secundaria y en Educación Secundaria 2ª etapa.



Fuente: Eurostat (Oficina de Estadística de la Unión Europea)

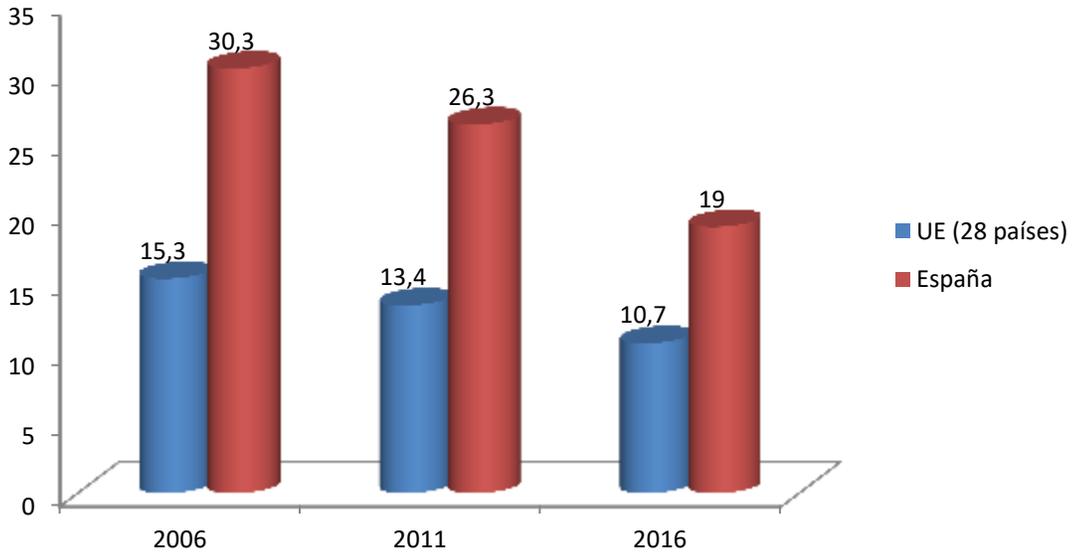
⁶ Eurostat. Estadísticas de educación y formación. <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Education>

Otro tema preocupante es el abandono temprano de la educación- formación de la población de 18-24 años que no han completado Educación Secundaria en España respecto a los 28 países que componen la Unión Europea (España ocupa el puesto número 27 por abajo o dicho de otra manera, es el segundo país europeo donde el abandono escolar es muy elevado). Tan sólo países como Malta, superan a España en 2.016 en abandono escolar de la Educación Secundaria 2ª etapa; tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

Rumanía, supera a España en abandono de la citada etapa únicamente en el caso de las mujeres 18,7% en Rumanía y 15,1% en España). Siendo el abandono escolar de los hombres en Rumanía de un 18,4% y en España, de un 22,7%.

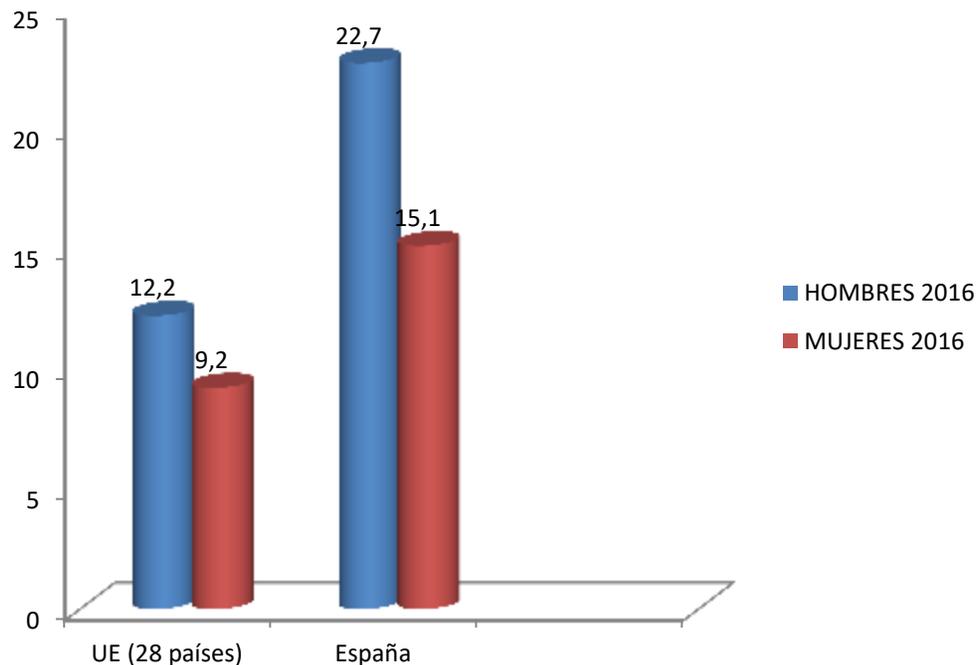
	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	2006	2011	2016	2006	2011	2016	2006	2011	2016
UE (28 países)	15,3	13,4	10,7	17,4	15,3	12,2	13,2	11,5	9,2
España	30,3	26,3	19,0	36,7	31,0	22,7	23,6	21,5	15,1

En términos generales, el abandono temprano en formación-educación haciendo la comparativa en los años 2006, 2011 y 2016 en España respecto a la Unión Europea, tenemos lo siguiente:



Fuente: Subdirección General de Estadística y Estudios del MECD (actualizado a 20 de febrero de 2.018)

Si nos basamos en el abandono escolar de hombres y mujeres en España respecto a la Unión Europea en 2.016, tenemos lo siguiente:



Fuente: Subdirección General de Estadística y Estudios del MECD

Son los hombres quienes presentan mayor abandono escolar en Educación Secundaria 2ª etapa. Siendo además unas cifras alarmantes (en España, abandonan prácticamente el 50% de hombres más que en la Unión Europea).

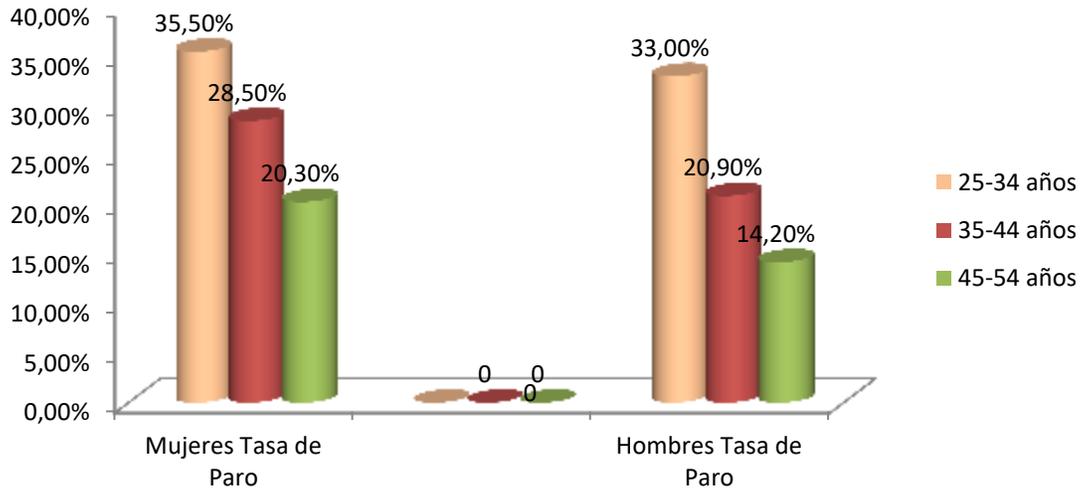
A finales de 2.016 (últimos datos que se tienen sobre el nivel de instrucción en España recogidos por la Encuesta de Participación Activa del Instituto Nacional de Estadística), tenemos que un 44,3% de hombres y un 39,1% de mujeres (de edades comprendidas entre 25 y 64 años) tienen un nivel académico equivalente a la primera etapa de educación secundaria e inferior. Reduciéndose el número de personas en los niveles superiores de formación.

Siendo el porcentaje de población con estudios de educación secundaria y/o postsecundaria es del 48% en países europeos. Mientras que en España es del 22%.

Como dato curioso, vemos que las mujeres jóvenes de edades entre 25 a 34 años, superan en número a los hombres en nivel de formación correspondiente a educación superior y doctorado (siendo en este caso un 47,0% mujeres y un 35,0% hombres). Sin embargo, en niveles más bajos, como es el caso de la segunda etapa de educación secundaria, los porcentajes cambian; 40,6% hombres y un 28,9% mujeres.

Los datos aquí expuestos, se pueden observar en la siguiente gráfica sobre nivel de educación de la población adulta de España en 2.016.

Orientación profesional: nexo de unión entre el mercado laboral y las personas desempleadas pág. 136



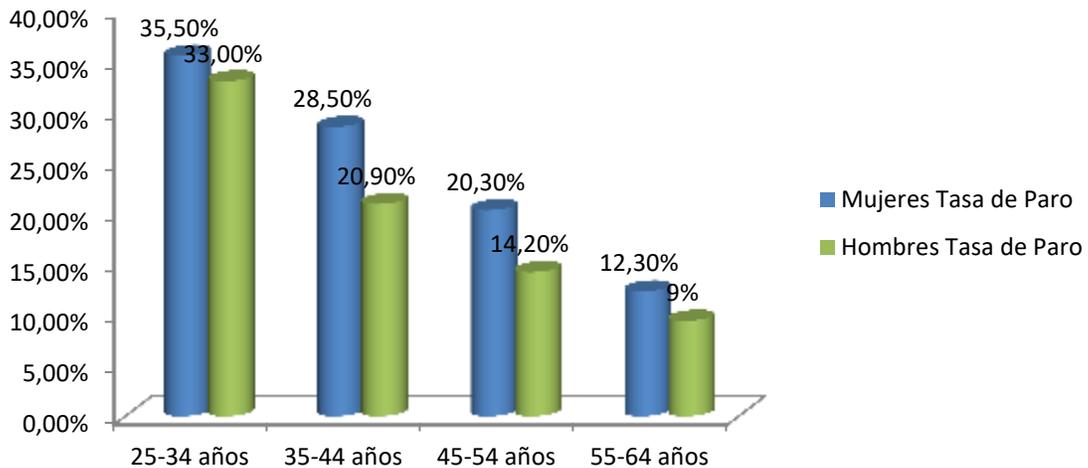
Datos Encuesta Población Activa (INE). Diciembre 2.016

A medida que aumenta el nivel académico, el número de personas (hombres y mujeres), se reduce. Es menor el número de personas que acceden a estudios superiores.

Quedando la tasa de abandono prematuro (% población entre 18-24 años) de educación y formación a finales de 2.017 de la siguiente manera:

OBJETIVO PARA 2.017	SITUACIÓN REAL EN 2.017
UE: < 10%	UE: 10,6%
España: 15%	España: 18,2%

En el caso de España, dista a día de hoy de cumplir con el objetivo de la Estrategia Europea para 2.020 de reducir por debajo del 10% el abandono prematuro de educación y formación. En cuanto a la tasa de paro en función del género y nivel de instrucción en 2.016, tenemos:



Fuente: Encuesta Población Activa (INE). Diciembre 2.016

En los distintos niveles de educación, la tasa de paro de las mujeres es mayor que la de los hombres. Acentuándose esta diferencia especialmente en aquellas mujeres que tienen la primera etapa de educación secundaria y también en las que cuyo nivel de formación, es la segunda etapa de educación secundaria.

Respecto a la participación de la población adulta (25-64 años) en educación permanente, en 2.016 ha bajado hasta el 9,4% (siendo del 10,7% y el 10,8% de 2006 a 2009). En todas las Comunidades salvo en Murcia, la participación de la mujer en acciones de formación permanente, es mayor que la de los hombres.). Siendo Navarra (11,8%), País Vasco (11,7%) y Aragón (11,4%) quienes presentan unos índices más altos de formación a lo largo de la vida. Respecto a Nivel de Instrucción, las personas tituladas en educación superior (16,3%), realizan acciones de formación continua más que aquellas que solo han terminado la Educación Secundaria Obligatoria (3,4%). Disminuyendo la formación permanente a en función de la edad; siendo del 18% para la población de 25 a 34 años, del 9,8 % de 35 a 44 años, del 6,8 % de 45 a 54 años y del 3,7 % de 55 a 64 años.

En la UE, el porcentaje está en 10,8% en 2016. Acentuando positivamente aquí países como Suecia (29,6%), Dinamarca (27,7%) y Finlandia (26,4). Asimismo, Rumanía (1,2%) y Bulgaria (2,2%) destacan por sus cifras extremadamente negativas en cuestiones de cualificación y actualización de conocimientos⁷.

Por consiguiente, las recomendaciones europeas para fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida, así como aumentar en un 15% para 2.020 la participación de la población adulta en procesos de mejora de su formación, cualificación y actualización, tanto en sistemas formales de educación como a través de actividades no formales, no se han conseguido a día de hoy. Y si no se establecen las medidas oportunas, difícilmente para dentro de dos años.

Continuando con el estado actual de la cuestión, el estudio **“Formación y Mercado de trabajo en España”**⁸, ante la situación laboral de las personas graduadas de nuestro país, expone una serie de conclusiones:

Una solución a la precaria situación laboral de los graduados universitarios en España, pasa por el cambio del sistema productivo del país; donde tenga más peso la estructura productiva de los servicios basados en el conocimiento y de los sectores industriales de carácter tecnológico, en vez de sectores con alta demanda de empleados poco cualificados.

La nueva regulación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo⁹ (Ley 30/2015), introduce entre otras novedades, la mejora de la adaptación de las personas empleadas, mediante el cheque de formación (derecho a 20 horas pagadas de formación al año) y un sistema integrado de información sobre la vida formativa de los trabajadores. La aplicación de dicho cheque de formación, no ha superado el 30%. Por lo que no se ha

⁷ Datos procedentes del informe “Sistema Estable de la Educación, edición 2.017” del Ministerio de Educación.

⁸ Publicado en la Revista de Economía 3CONOMI4, nº 13 divulgada por el Consejo General de Economistas en 2.017

⁹ Ley 30/2015 por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Pretende mejorar la calidad de los cursos para el acceso a puestos de trabajo más cualificados y dotar al sistema de mayor transparencia.

ejecutado el 70% del dinero destinado a tal fin. Proponiéndose desde el presente informe, que este dinero como cualquier otro destinado a empresas desde la Administración, vaya dirigido a políticas activas de empleo (donde destacaría la Orientación Profesional).

España es el país de la UE donde más graduados están ocupados en trabajos de baja cualificación. Siendo imprescindible mejorar el Servicio de Orientación para el Empleo de las Universidades como mínimo. Ya que es necesario sensibilizar a la Administración competente de convertir la Orientación Profesional en un Área transversal al trayecto educativo-personal-formativo-capacitativo-profesional de cada persona a lo largo de su vida.

El proceso de un grado en España es 20 veces más caro que en países como Alemania. Mientras en España cuesta la primera matrícula de grado 1.110 euros, en Alemania el coste es de 50 euros anuales. Lo mismo ocurre con el máster. De hecho, en las Universidades Públicas alemanas, cuesta igual el máster que el grado. En España, un estudiante paga una media de 2.020 euros al año. Es decir, 40 veces más.

Según datos de **Eurydice¹⁰ (base de datos de la Comunidad Europea) y del Ministerio de Educación**, España es uno de los países europeos donde las carreras universitarias son más caras.

De los 37 territorios de la UE y del Espacio Europeo de Educación Superior (EES), España es el sexto más caro en estudios de grado y el octavo más caro en estudios de máster.

Según el informe *“Evolución de los presupuestos de las Universidades Públicas 2.010-2.014”*, podemos citar los siguientes resultados entre otros:

- A lo largo de los cuatro años tenidos en cuenta para dicho informe, el porcentaje de gasto universitario en función del PIB descendió al 0,83%.
- La reducción de personal universitario, ha sufrido un fuerte varapalo; ya que el 32% de los recortes se ha aplicado a dicho personal.
- Todo lo referente a proyectos de investigación, compras, materiales, construcciones, etc., ha sufrido un 56% de los recortes.
- Solo el 27% de los estudiantes recibe becas y ayudas, frente al 75% del alumnado de Holanda o el 100% de Finlandia.
- Las tasas y precios públicos se incrementan más de un 23% respecto a 2010. Mientras que el gasto por cada alumno/a, cayó un 25,2% en los cuatro años representados en el citado informe.

¹⁰ Eurydice <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/img/covers/189EN.pdf>. El estudio presenta la evolución de los precios de los estudios de grado a raíz de datos obtenidos por el Ministerio de Educación y Eurydice. Los resultados obtenidos reflejan que 15 países del Espacio Europeo de Educación Superior, pagan menos de 100 euros anuales por estudiar una carrera universitaria con un máster. Entre los 15 países Europeos cuyos precios son los citados, están: Alemania, Austria, Finlandia o Suecia. Ocupando España el lugar opuesto a los anteriores (con un coste superior a los 2.000 euros anuales por la realización de un máster). De esta manera, España es el sexto país más caro en los estudios de grado de la Unión Europea y el octavo de 37 países del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

Para cumplimentar los datos anteriores, es de utilidad el estudio¹¹. El cual refleja datos como los que siguen:

- El gasto público universitario retrocede a cifras de año 2.006.
- Para 2.013, se había reducido en 8.419 empleos públicos los recursos de personal de las universidades públicas.
- España sólo es superada por Irlanda, Reino Unido, Holanda e Italia respecto a precios públicos, becas y ayudas al estudio.

Añadiendo además que desde la entrada en vigor del RD Ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, las diferencias en los precios públicos por rama de enseñanza y por Comunidad Autónoma, han experimentado desde 2012 hasta el momento presente, tarifas muy desiguales.

Países con resultados académicos excelentes, así como una mejor correlación entre Formación y Empleo, ofrecen matrículas gratuitas tanto para grado como para máster. Tal es el caso de Finlandia, Noruega, Dinamarca o Austria.

Lo que se traduce hasta el momento, en una disminución trágica en inversión en universidad pública. Desde 2.012 hasta el presente, la inversión ha sido cada vez menor; afectando a la contratación de personal docente, investigación, materiales, etc. Y por otro lado, los precios que han de pagar los jóvenes de nuestro país, son cada vez más elevados. Si se reduce el presupuesto público destinado a mejorar la calidad de la universidad pública y se suben los precios para realizar estudios universitarios y máster, está claro que España no va por el camino de la Innovación, Desarrollo Económico y Competitividad.

El acceso al nivel de estudios universitarios, está condicionado en nuestro país al poder adquisitivo de las familias. Hecho, que unido a la tasa de paro de los graduados en España, que es de 12,4%, mientras que en la UE del 5,5%. Son motivos para intervenir y actuar con medidas integrales.

La tasa de ocupación de graduados superiores en España, es sólo un 16% más elevada que la de los titulados de nivel educativo inferior (bachillerato o ciclo formativo medio). Los salarios de personas graduadas son un 200% superior a los que han concluido la ESO. Dato este que muestra que es imprescindible invertir en educación. El tejido empresarial español no reúne los requisitos que facilitan la formación adecuada al puesto de trabajo.

Por todo lo dicho, es imprescindible, que los desempleados en general (a partir de los 16 años), reciban Formación y Orientación Profesional por Competencias Genéricas para mejorar la empleabilidad; adquiriendo Competencias Genéricas o Clave para su inserción social y laboral.

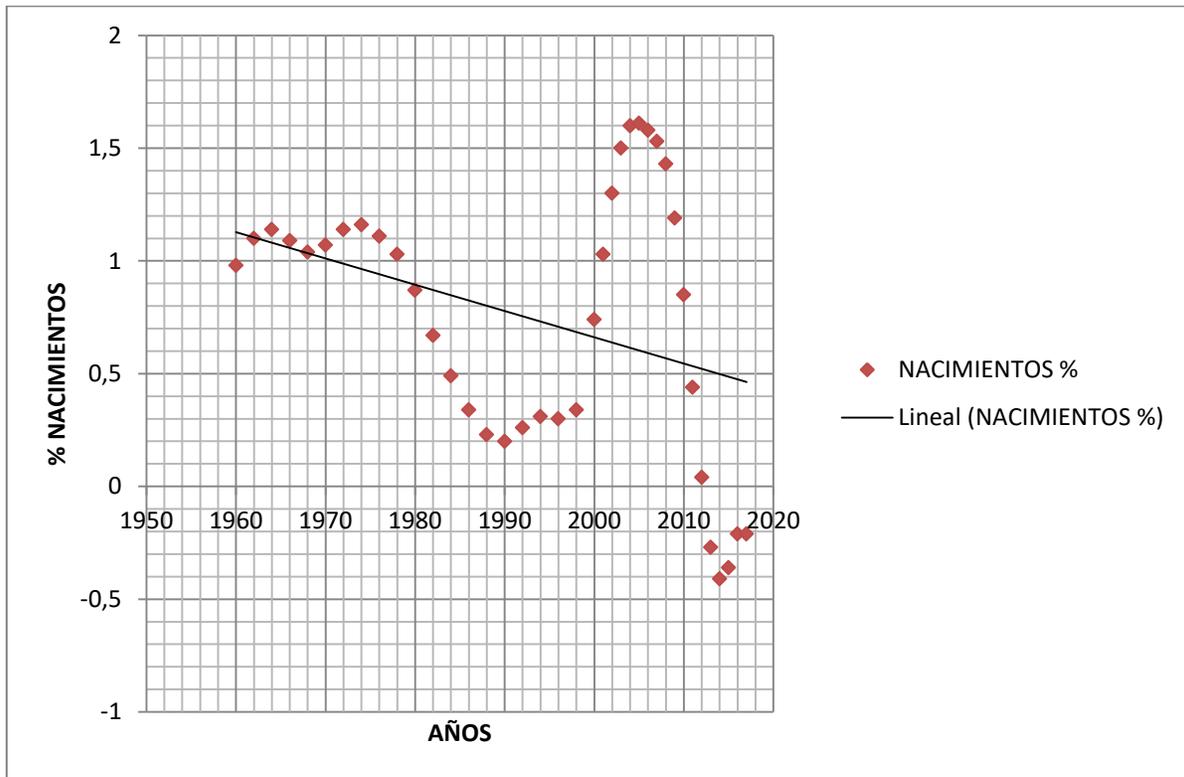
b.- Baja tasa de crecimiento o natalidad en España

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el número de nacimientos en nuestro país desde 1.960-2017, es el siguiente:

¹¹ J. Hernández y J. A. Pérez, La Universidad Española en Cifras 2.015-2.016". CRUE Universidades Españolas. 2015.

Orientación profesional: nexo de unión entre el mercado laboral y las personas desempleadas pág. 140

AÑOS	NACIMIENTOS %	NÚMERO DE NACIMIENTOS
1960	0,98	30.298.898
1962	1,1	30.949.744
1964	1,14	31.659.007
1966	1,09	32.364.430
1968	1,04	33.042.565
1970	1,07	33.740.934
1972	1,14	34.503.308
1974	1,16	35.307.012
1976	1,11	36.105.717
1978	1,03	36.871.496
1980	0,87	37.551.050
1982	0,67	38.094.373
1984	0,49	38.501.867
1986	0,34	38.794.345
1988	0,23	38.991.795
1990	0,2	39.151.081
1992	0,26	39.342.223
1994	0,31	39.580.084
1996	0,3	39.821.574
1998	0,34	40.073.972
2000	0,74	40.571.193
2001	1,03	40.990.159
2002	1,3	41.523.002
2003	1,5	42.145.376
2004	1,6	42.821.271
2005	1,61	43.511.019
2006	1,58	44.196.344
2007	1,53	44.873.732
2008	1,43	45.513.277
2009	1,19	46.056.104
2010	0,85	46.448.342
2011	0,44	46.654.929
2012	0,04	46.672.724
2013	-0,27	46.546.123
2014	-0,41	46.357.440
2015	-0,36	46.095.093
2016	-0,21	46.095.093
2017	-0,21	45.999.676



Elaboración propia a partir de datos extraídos del Instituto Nacional de Estadística (INE)

Como se puede observar, desde 2013 hasta el momento presente, la tasa de crecimiento es negativa en nuestro país. Siendo los peores datos de los últimos 60 años.

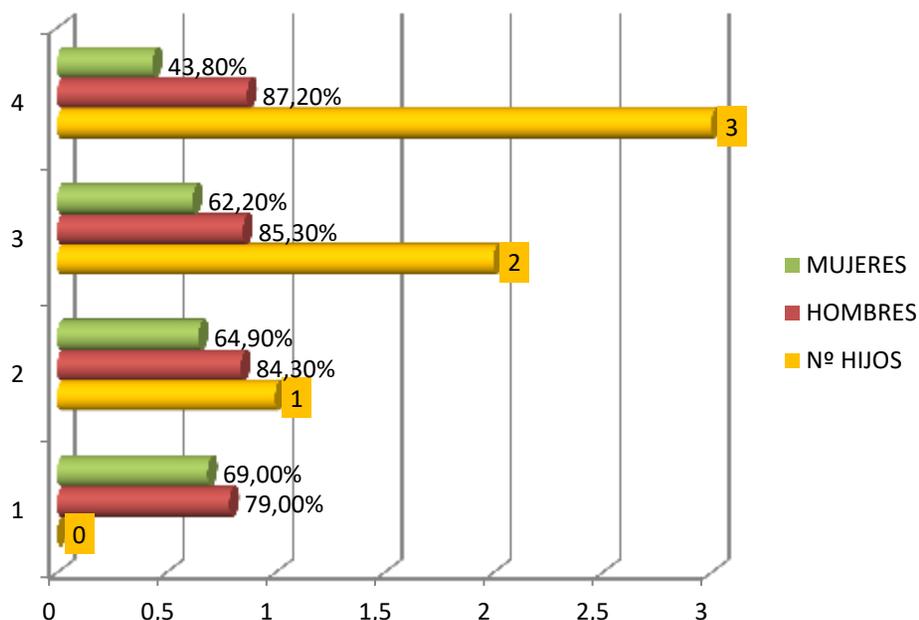
La baja tasa de natalidad, se refuerza a su vez con estudios como el mostrado en el *Informe de Hombres y Mujeres con y sin hijos de 6-14 años en 2015 del INE*¹², la tasa de empleo de mujeres entre 25-49 años con hijos, menores de 12 años, es menor que las tasas de empleo de mujeres de igual edad y sin hijos. Mientras que en el caso de los hombres, ocurre lo contrario; hombres de edad entre 24 y 49 años con hijos, menores de 12-14 años, la tasa de empleo es superior que la de hombres de igual edad y sin hijos.

De esta manera, en **2015** la tasa de empleo de los hombres sin hijos era de 79,0%. Mientras que con hijos, era del 84,3%. Elevándose algo más con dos hijos (85,3%). Reduciéndose siempre la tasa de empleo en el caso de las mujeres en función del número de hijos.

La presente gráfica, muestra la tasa de empleo de hombres y mujeres en función del número de hijos en 2015:

¹² Encuesta Participación Activa del INE, 2015.

Orientación profesional: nexo de unión entre el mercado laboral y las personas desempleadas pág. 142



Elaboración propia a raíz de los datos del Informe de la EPA en 2015. INE

En función del número de hijos y de la edad de los mismos, la tasa de empleo es menor en las mujeres respecto a los hombres.

Respecto a las tareas del hogar, el *Informe Mujeres y Hombres de 2.013*¹³, muestra lo siguiente:

- Los **varones** dedican al día más tiempo en todas las actividades excepto en el hogar y la familia. Dedicándoles a estas tareas **1h y 57'** por parte de las **mujeres**.
- El **38,7%** de los **varones trabaja de forma remunerada**. Frente al **28,2%** de las **mujeres**.
- El **91,9%** de las **mujeres** realiza **tareas domésticas** (cuidado de ancianos, niños...) frente al **74,7%** de los **varones**.
- En **hogares con niños**, la **mujer duplica el tiempo** dedicado al hogar; **4 horas y 37'** frente a las **2h y 34'** del **varón**.

La segregación laboral sigue aumentando; valoración de competencias laborales que segrega sectores económicos, características de la oferta y la demanda, trabajo a tiempo parcial, retribuciones salariales.¹⁴

Los varones dedican más tiempo que las mujeres a la vida social y diversión.¹⁵

Las mujeres tienen menos calidad de vida, menos oportunidades de mejora y ascenso social-laboral.

¹³ Encuesta Participación Activa del INE, 2.013.

¹⁴ Encuesta Participación Activa del INE, 2.014.

¹⁵ Encuesta Participación Activa del INE, 2.010.

El abandono del puesto de trabajo se da con mayor frecuencia en mujeres que hombres, debido al coste económico; el cual es menor en el caso de las mujeres.¹⁶

La tasa de natalidad o crecimiento, influye doblemente en la tasa de paro; por un lado, como hemos visto en distintos informes las mujeres con hijos menores a su cargo presentan una tasa de empleo inferior que los hombres con iguales circunstancias. Pero además, la baja tasa de crecimiento afecta directamente en el número de población activa.

Por consiguiente, la bajada de la tasa de paro a día de hoy, está directamente relacionada con la bajada de población activa entre otros factores. La población de 16 o más años, ha ido bajando de manera continuada; desde el tercer trimestre de 2.012 (donde había 23,49 millones de personas activas – entre las que estaban ocupadas y las que buscaban empleo-) ha bajado en 799.000 personas activas hasta finales de 2.017.

Estos datos, ponen en tela de juicio los relativos a la bajada de desempleo en los últimos años; en 2.016, bajó a un ritmo del 11% y el crecimiento de la economía, está siendo hasta el momento presente de un 3% aproximadamente (lo cual debería tener un efecto positivo en la calidad y cantidad de creación de empleo).

Además de la pérdida de unas 800.000 personas de población activa, los datos demográficos son cada día más bajos, lo que se podría traducir a medio plazo, en un descenso del paro superior al ritmo de creación de puestos de trabajo. Un ejemplo de esto, lo tenemos en lo ocurrido en 2.016; mientras se generaron 408.700 empleos, el paro observado por la Encuesta de Población Activa (EPA) bajó en 536.400 personas. Lo que nos lleva a plantearnos que si la población activa se hubiera mantenido a partir de 2.012 hasta hoy, la tasa de paro seguiría por encima del 20% (en vez de 16,70% presentado a finales de 2.017).

Así mismo y en base a datos del INE, la tasa de actividad de la población española de 16 o más años, pasará del 59,5% en 2.016 a un 53,8% en 2.029 (descendiendo durante este período si nada lo impide 5,7 puntos porcentuales).

A los dos hechos expuestos; pérdida de población activa y número cada vez menor de nacimientos en nuestro país, hay que añadir los cambios tecnológicos (y la falta de adecuación de políticas activas de empleo para que la población activa se adecue mediante acciones formación y orientación) lo que se traducirá en pérdida de ocupación. Aspecto este que incide directamente en la cotización a la Seguridad Social y en el mantenimiento de Servicios Públicos (Educación, Sanidad, Políticas Activas de Empleo, mantenimiento de las pensiones – considerando aquí que existe menor número de pensionistas que pensiones; que las mismas son de distinta índole; contributivas, viudedad,...). Tal es el caso por ejemplo, de los 18,43 millones de cotizantes en 2.016 frente a los 20,46 millones que lo hacían en 2.008. En 2.017, el gasto en pensiones en nuestro país, ha ocupado el 40% del total de los presupuestos del Estado (40,7% en 2.017, frente al 38,5% de 2.016).

Si observamos la progresión de pensionistas de los últimos años, tenemos lo siguiente:

¹⁶ Informe “La Igualdad Salarial, un objetivo pendiente”. UGT. 2016.

AÑO	Nº PENSIONISTAS
2007	7.586.574
2012	8.315.826
2017	8.705.707

En 2.017, hemos tenido 1,2 millones más de pensionistas que en 2.007 y un millón menos de cotizantes (cayendo la ratio de personas cotizando por cada pensionista a un nivel de hace unos 20 años).

Hasta lo aquí expuesto, llama la atención que la Encuesta anual de la Estructura Salarial (publicada por el Instituto Nacional de Estadística), publique sucesivamente datos positivos posteriores a la crisis económica (la cual según distintas fuentes comenzó en 2.007), especialmente desde 2.014 hasta 2.017. Reflejando en estos últimos cuatro años aumento de personas que cotizan a la seguridad social por cuenta ajena o propia. Teniendo los siguientes datos de población asalariada:

AÑOS	TOTAL	RÉG GENERAL	AUTÓNOMOS	R.E MAR	R.E. CARBÓN
2.014	16.555.988	13.394.283	3.095.813	61.680	4.212
2.015	17.087.348	13.865.989	3.156.261	61.301	3.797
2.016	17.600.801	14.347.031	3.186.613	64.033	3.124
2.017	18.489.287	15.188.082	3.229.905	68.684	2.658

Elaboración propia a partir de datos estadísticos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

A modo de aclaración; el Régimen General, incluye Sistemas Especiales Agrario y Hogar.

Los sectores productivos en los que se centralizan la población asalariada, son: Actividades Sanitarias y Servicios Sociales, Comercio (reparación de vehículos), Hostelería, Actividades Administrativas, Industria Manufacturera, Administración Pública y Defensa, Construcción y Agricultura. Los mismos, van sufriendo altas y bajas en las contrataciones, dependiendo de la estación del año. Siendo como he dicho en otra ocasión, la característica principal de nuestro empleo / desempleo; la estacionalidad.

Ante el aumento progresivo de cotización y según reflexiones del presidente de la CEOE¹⁷, Juan Rosell, llaman la atención determinados aspectos entre población asalariada y población pensionista de los últimos cuarenta años:

- En 1.977 había 3,7 millones de pensionistas y en la actualidad, 9,3 millones.
- En 1.979 sólo cinco millones de personas cotizaban (pagaban impuestos, contribuyendo así al mantenimiento de las pensiones) y hoy lo hacen más de 18 millones de personas.

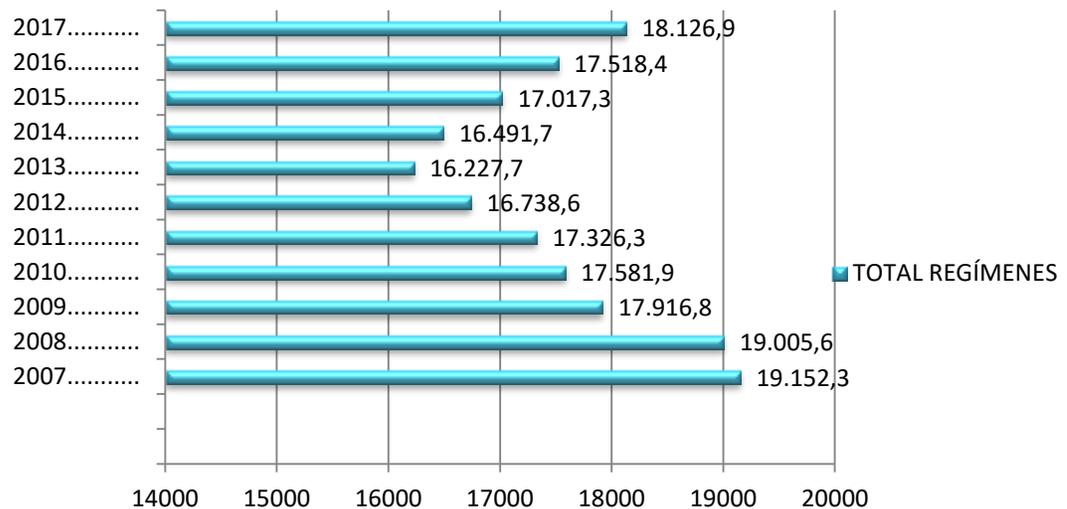
Añadiendo además hechos presentes que afectan al sistema de pensiones, tales como:

¹⁷ Confederación Española de Organizaciones Españolas.

- Los contribuyentes con mayores rentas, ganan un 67% más en 2.017 que en 2.007.
- El 0,01% más rico de la población, evade más del 30%.
- El 10% de las personas que poseen grandes fortunas, acumula el 57% de la riqueza personas de España.
- En sólo un año, ha habido 58.000 millonarios más. Mientras que 2,2 millones de parados se encuentran a la espera de una renta mínima¹⁸.
- En 2.016, España cuadruplicó sus inversiones en paraísos fiscales.

Siendo los datos de personas cotizantes según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desde el año 2.007 hasta 2.017, los que sigue:

ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL TOTAL REGÍMENES



Fuente: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El año 2.017, ha cerrado con 12.773 afiliados menos (aumentando el paro por consiguiente). Resultando un total de 3,47 millones de personas desempleadas y el número de ocupadas en 18.460.201. Mientras que el número de pensionistas, supera los 9,5 millones de personas. Según previsiones de la OCDE, para 2.050 habrá 76 jubiladas por cada 100 personas en edad de trabajar.

c.- Papel de la mujer en el mercado laboral

El punto de partida es entre otros, la tasa elevada de desempleo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la cifra total de personas desempleadas al final del tercer

¹⁸ Informe anual "Responsabilidad Corporativa, de un vistazo". Aporta una visión general de procesos y actividades ligadas a nuestra responsabilidad corporativa en la banca, la economía, sociedad, empleador y medio ambiente; piezas claves de nuestra estrategia económico-social de 2.017.

trimestre de 2017, era de 3.382.324 en total. Cifra ésta que refleja que el desempleo tiene nombre de mujer (1.950.889 mujeres desempleadas y 1.431.435 hombres sin empleo); hay 519.454 más mujeres que hombres sin trabajo remunerado.

Las mujeres superan a los hombres en participación de acciones educativas – formativas regladas y no regladas. Hecho además acompañado de una mayor presencia femenina en las empresas a partir de la globalización económica.

Sin embargo, la tasa de desempleo elevada, las fuertes diferencias salariales entre hombres y mujeres y la elevada temporalidad por motivos familiares principalmente, ponen en tela de juicio la brecha de género a día de hoy.

Hablando en términos absolutos, según el informe Gender Gap 2.016 del Foro Económico Mundial (WEF)¹⁹, en 74 de los 144 países estudiados, han caído los índices de igualdad. España, se encuentra entre ellos; pasando del puesto 25 en 2.015 al 29 en 2.016 (su puntuación es de 0,738 sobre un punto). Este descenso, afecta directamente a la “categoría de oportunidades y participación económica”.

Para la vicepresidenta de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras²⁰, hay menos mujeres ocupando puestos de legisladoras y decisoras; demorando tanto la llegada de la paridad como del necesario cambio cultural.

El informe WEF sitúa a España en el puesto 64 de 144 respecto al número de mujeres en cargos de dirección. Una muestra evidente del techo de cristal, es sólo el 14% de mujeres que ocupan puestos de alta dirección, respecto a más del 60% de mujeres que son licenciadas.

Por otro lado y en la misma línea, un estudio de UGT presentado en febrero de 2.017, muestra que las mujeres en España, cobran 5.982 euros menos que los hombres en sueldo bruto. Situando la brecha salarial en un 23,5% (una de las más elevadas de Europa). Siendo aún más notoria en el Sector Servicios y entre población no cualificada; con un 31,36%. Lo que se traduce en un 37% menos de pensión a recibir por parte de las mujeres.

La población femenina en 2.016 era de 23.654.467, en 2.017 fue de 23.693.293 y en enero de 2.018 23.228.633. Mientras que la población masculina en 2016, era de 22.813.635, en 2017 el número fue 22.835.674 y en enero de 2018, 22.675.327. La cifra de mujeres, supera en 0,8 millones aproximadamente la del hombre. Aún así, la población activa femenina, sigue siendo inferior a la masculina. En 2016, la tasa de actividad era de 53,79% en las mujeres y de 65,37% los hombres. Siendo la brecha de género de 11,58 (Según datos de la Encuesta de Población Activa del INE). Reduciéndose entre las mujeres con menor formación, nivel educativo bajo y en consecuencia, menos posibilidad de trabajar.

¹⁹ WEF Global Gender Gap Report 2.016. Informe Global sobre brecha de género 2.016. A través de dicho Informe que abarca 144 países y se viene haciendo con carácter anual desde hace más de una década, el Foro Económico Mundial cuantifica la brecha de género a lo largo del tiempo.

²⁰ Conocida también por sus iniciales EJECON. Organización sin ánimo de lucro creada en 2.015 por 110 directivas españolas y presidida por Nerea Torres. Cuya finalidad es potenciar la igualdad entre hombres y mujeres. Así como aumentar las posibilidades laborales de las mujeres en el mundo empresarial; ocupando puestos de dirección.

Por sectores, las mujeres en 2.016 según Encuesta de Participación Activa (EPA) trabajaron en:

- Enseñanza, comercial y administración (14,7%).
- Salud (9,7%).
- Educación y formación (6,5%).
- Servicios personales (4,1%).

Teniendo menor presencia que los hombres en sectores relacionados con formación científico-técnica.

Respecto al tipo de contrato, son las mujeres en 2.016 más del doble respecto a los hombres las que trabajan a tiempo parcial. Dedicando además cuatro horas diarias a trabajos no remunerados, frente a la hora y media que dedican los hombres (*según WEF*).

El informe del CES de 2.016²¹, dice al respecto que el número de mujeres que trabaja a tiempo parcial, es más del triple. Dedicando además un 20% a trabajo no remunerado.

Respecto al Mercado de Trabajo español presente según estadísticas de la EPA, destaca el Sector Servicios en un 75%, seguido del Industrial (incluida aquí construcción y energía) en un 23% y Agricultura, con apenas un 3%.

Según datos del Instituto de Estudios Económicos, España ocupa el octavo lugar de los 26 países europeos estudiados, respecto al lugar que ocupa el Sector Servicios en el PIB del país. Mientras que países cuyo desarrollo económico es superior al de España, como Suecia o Alemania, el porcentaje que ocupa sobre el PIB el Sector Servicios, es del 65%. En Suecia, la Industria ocupa el 34% y en Alemania, el 69%.

Nuestro país por tanto, es uno de los países europeos con menor peso del Sector Industrial en el PIB (ocupa el puesto 19 de los 26 países estudiados con un 23%). Cobrando mayor peso el sector servicios. Países como Suecia, Alemania, Finlandia, Países Bajos, Dinamarca e Italia, están por delante de España en cuanto al peso en sus economías ocupado por el sector industrial.

Clara necesidad por tanto de invertir en el Sector Industrial en España. Interviniendo en las regulaciones presentes aplicadas al Mercado Laboral español. Las cuales, según datos publicados en *“Economic Freedom of the World, 2016 Annual Report”*. Fraser Institute²² y elaborados por el Instituto de Estudios Económicos, muestra que España ocupa un lugar demasiado bajo (Finlandia y Grecia son los dos únicos países europeos que están por debajo) respecto a libertad en el mercado laboral. Entendida la misma desde el estudio de los siguientes aspectos: normas de contratación y despido,

²¹ El Consejo Económico Social, ha elaborado cuatro informes a día de hoy: a) Primer Informe: “Protección social de las mujeres” 4/2000; b) Segundo Informe: “La negociación colectiva como mecanismo para promover la igualdad entre hombres y mujeres” 2/2003; c) Tercer Informe: “La situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española” 01/2011 y d) Cuarto Informe: “La participación laboral de las mujeres en España” 12/2016.

²² Encuesta anual publicada por Fraser Institute (grupo de expertos canadienses de política pública y una organización benéfica). Cuyo objetivo es medir el grado de libertad económica en distintos países.

regulaciones de horas de trabajo, salario mínimo, costes de indemnización en caso de despido y el grado de centralización de la negociación colectiva.

De los 159 países estudiados, España ocupa el lugar 118. Punto este para reflexionar y por parte de las Administraciones competentes, dotar de mayor libertad el mercado laboral español y eliminar regulaciones.

c.1. Situación laboral en España de las mujeres

Para hablar de la situación laboral en España de las mujeres, hay que tener en cuenta aspectos como actividad, ocupaciones que representan, brecha de género, medidas públicas, etc.

ACTIVIDAD LABORAL (según IV trimestre 2015). A NIVEL NACIONAL

TASAS	HOMBRES%	MUJERES%	BRECHA GÉNERO
Actividad	65,37	53,79	11,58
Empleo	52,63	41,68	10,95
Paro	19,49	22,52	-3,03

Elaboración propia a partir de la Encuesta de Participación Activa (Instituto Nacional de Estadística)

- En la última década, la población activa femenina ha crecido un 14% y la del hombre, se ha reducido un 3%.
- Distribución de la afiliación femenina por sectores económicos: Servicios 86,75%, Industria 6,54%, Construcción 1,44%, Agricultura 5,14%

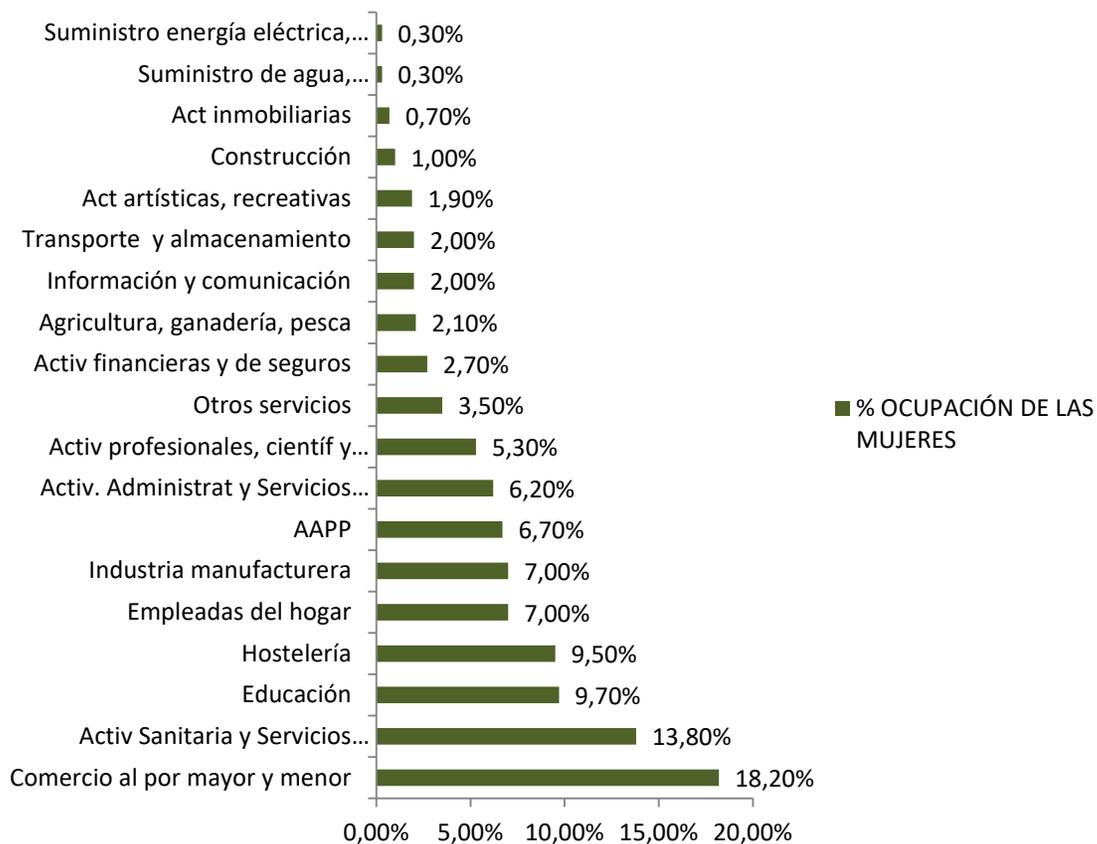
El Informe de 2.016 del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) refleja lo siguiente:

- La afiliación femenina crece, pero se reduce la proporción de mujeres en el conjunto de la afiliación.
- Por tramos de edad, las trabajadoras entre 25-45 años son las mejor situadas en el Mercado de Trabajo (representando la mitad de las afiliadas).
- En el sector de la agricultura, en todas las modalidades contractuales (temporales e indefinidas). Han aumentado los contratos formativos.
- Las mujeres entre 25-45 años, graduadas en Educación Secundaria Obligatoria (ESO) que no están inscritas como demandantes de empleo, son las que registran mayor número de contratos.
- Mayor contratación femenina en Sectores como Servicios e Industria. Mientras que Agricultura y Construcción, son las más bajas. La hostelería y el comercio siguen estables; generando volumen de empleo.

- Aumento de las mujeres paradas de larga duración. Presentan mayor nº de solicitudes de empleo que los hombres.
- Demandan 2 ocupaciones principalmente: Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos y Vendedores en tiendas y almacenes.
- Respecto a la modalidad de contrato, son las mujeres quienes representan las tres cuartas partes del empleo en España a tiempo parcial en 2.015. Hecho este que bajó en 2.016 unas siete décimas aproximadamente. Tanto en España como en la UE, el trabajo a tiempo parcial, es ocupado mayoritariamente por mujeres. De manera que en 2.015 en UE era del 32,1% y en España, el 25,1%

En la siguiente gráfica, se puede observar el porcentaje ocupación de las mujeres por rama de actividad en 2.015.

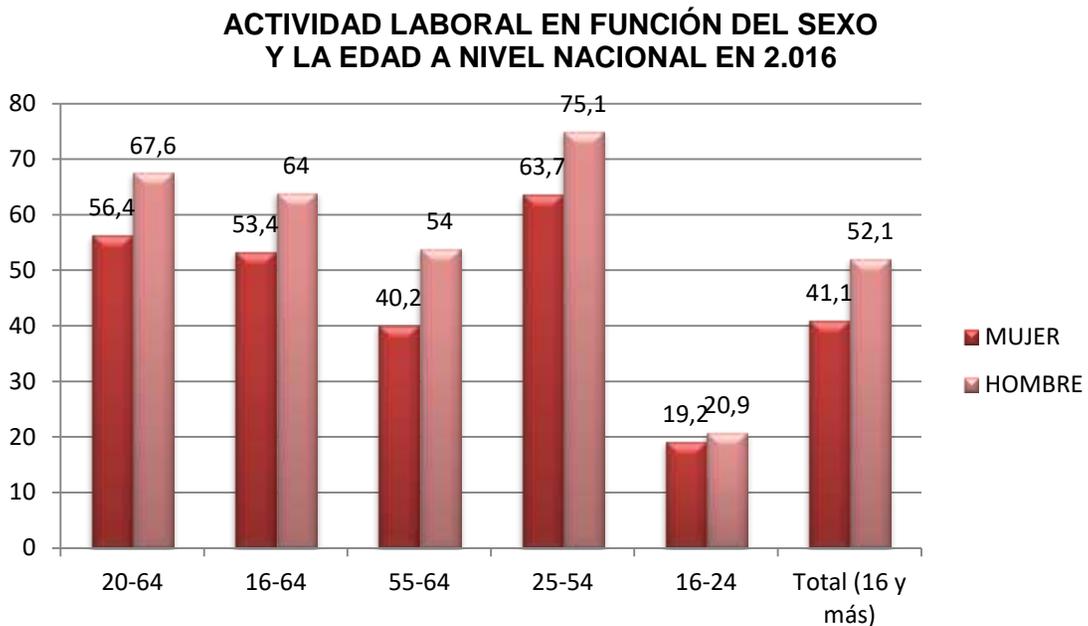
% OCUPACIÓN DE LAS MUJERES EN 2.015



La Clasificación Nacional de Ocupaciones de referencia en la actualidad, es la aprobada en 2.011. La misma, viene a sustituir a la CON de 1.994. La comparativa de ambas Clasificaciones, tiene mínimas modificaciones como podemos comprobar en el siguiente cuadro:



Comparativa clasificación nacional de ocupaciones de 1994 y 2.011. Fuente EPA (INE)



Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. INE (noviembre 2016)

Orientación profesional: nexo de unión entre el mercado laboral y las personas desempleadas pág. 151

EDAD	MUJER	HOMBRE
20-64	56,4	67,6
16-64	53,4	64
55-64	40,2	54
25-54	63,7	75,1
16-24	19,2	20,9
Total (16 y más)	41,1	52,1

Por tramos de edades, se puede observar que la actividad laboral es mayor siempre en el caso de los hombres respecto a las mujeres.

Desde junio de 2.016 hasta junio de 2.017, 463.500 personas han encontrado empleo en el sector privado y 58.200, en el sector público. Siendo el total de personas asalariadas en este período de tiempo de 502.000 (de las cuales, 299.300 han sido contratadas de forma indefinida y 202.700 de manera temporal).

En el tercer trimestre de 2017, el número de personas ocupadas creció en el sector Servicios (236.400 más), Industria (34.100) y Construcción (21.000). Bajando en Agricultura (55.500 menos). Situándose el número total de personas paradas en 3.731.700 (el menor desde el cuarto trimestre de 2008). Por sexo, se redujo en 90.700 hombres, quedando 1.810.700 parados. Mientras que en el caso de las mujeres, el desempleo bajó en 91.900, hasta 1.921.100.

Si observamos la distribución de creación y destrucción de empleo a nivel estatal en el tercer trimestre de 2017 y el mismo del año anterior, tenemos lo siguiente:

	CREACIÓN DE EMPLEO	DESTRUCCIÓN DE EMPLEO
2016T3	7,79%	6,66%
2017T3	7,55%	6,70%

Fuente: Fundación de Estudios de Economía Aplicada (laboral.fedea.net)

Observando mismos períodos de tiempos en distintos años, vemos que la destrucción y creación de empleo en nuestro país es similar; ligada a las estaciones del año.

Entendiendo la creación de empleo como el cociente% entre el número de personas que han accedido a un empleo en el trimestre a estudiar y el número de ocupadas en el trimestre anterior. Y la destrucción de empleo, el cociente% entre el número de personas que han dejado de trabajar en el trimestre a abordar y el número de ocupadas del trimestre anterior.

Por otro lado, el paro se redujo en 114.900 entre personas que llevaban más de un año desempleadas. Sin embargo, subió en 11.400 entre quienes buscaban su primer empleo (jóvenes fundamentalmente). Subiendo el paro en 9.200 personas con edades comprendidas entre 16-19 años. Estos datos, han sido similares a lo largo de 2017.

Respecto a la nacionalidad, el paro bajó en 160.900 personas españolas (15,52%), siendo un 22,70% población extranjera.

Según los objetivos para 2.020 de la Estrategia Europea de Empleo (EEE, 2.020), para crear más y mejores empleos, deben ser los siguientes para 2.020:

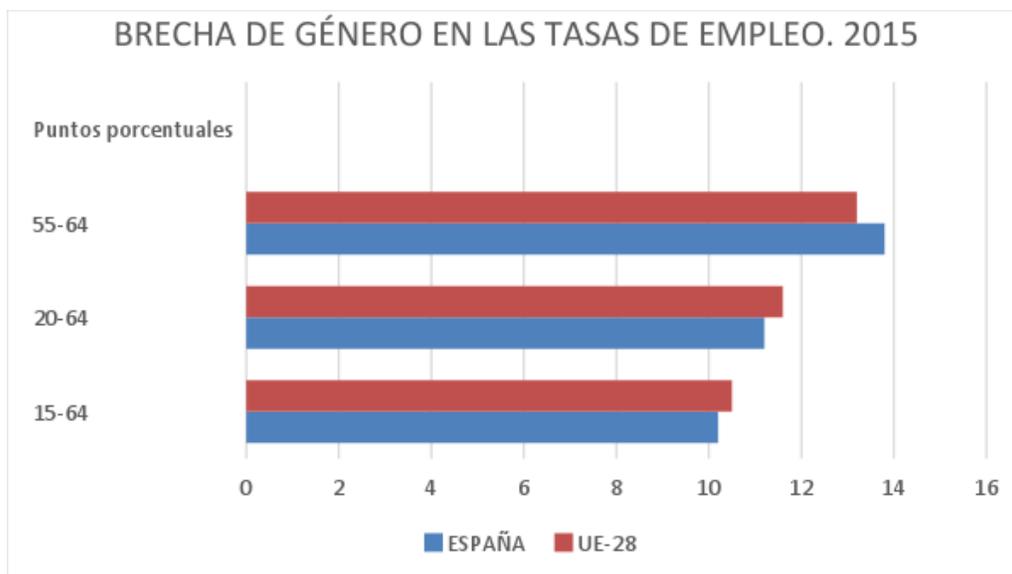
- Emplear el 75% de hombres y mujeres entre 20-64 años.
- No superar el 10% de abandono educativo temprano y que el 40% como mínimo de hombres y mujeres de edad comprendida entre 30-34 años, tengan estudios superiores completos.
- Que se reduzca 20 millones de personas menos, el riesgo de pobreza y exclusión social.

Respecto a la brecha de género, durante el período 2010-2015, en los hombres de 16 y más años, disminuye 2,8 puntos y en las mujeres, 1,0 puntos.

Por grupos de edad, el mayor descenso del valor de la brecha de género en el período 2010-2015, se dio en el grupo de 55-64 años (7,6 puntos de descenso), seguido de la población de 20-64 años y del grupo de 16-64 años (ambos bajaron 1,7 puntos).

Este descenso fue mayor en la población joven (16-24 años), donde la tasa de empleo en los hombres descendió 7,4 puntos y 7,5 puntos en la mujeres. Destacando aquí, la pérdida de puestos de trabajo de la construcción, industria y sector servicios (representados estos sectores mayoritariamente por hombres). Por lo que la bajada de puntos de brecha de género, es relativa y condicionada.

c.2. Tasa de empleo y brecha de género en 2.015



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Puntos porcentuales de la brecha de género reflejada en la tasa de empleo en 2.015:

EDAD	ESPAÑA	UE-28
15-64	10,2	10,5
20-64	11,2	11,6
55-64	13,8	13,2

Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

En 2.010, el valor de la brecha de género para la población de 15-64 años en la UE-28, era de 11,9. Dicho valor, ha descendido a 10,5 en 2015. En el mismo año (2015), la brecha de género para la población de 20-64 años en la UE era de 11,6 y de 11,5 puntos para la de 25-54 años. Mientras que para la población de 15-64 años, fue de 10,5 puntos y de 13,2 puntos para el tramo de edad entre 55-64 años.

En España, el valor de la brecha de género de la población entre 55 y 64 años, era de 13,8 puntos en 2015. Mientras que en la UE-28, era de 13,2 puntos. Recordamos aquí la relación entre la crisis económica Europea y la pérdida de puestos de trabajo en España en esta fecha.

Avanzando en el tiempo hasta llegar al momento presente, según el Informe Global de la Brecha de Género 2.016, publicado en el Foro Económico Mundial, se pueden extraer entre otras, las siguientes conclusiones:

- La brecha salarial de España, se sitúa en el 23,5%.
- Partiendo de los datos de 2.007 y llegando a 2.016, una década después, según cifras del INE, tenemos que los hombres ganan una media anual de 25.724,24 euros, frente a los 19.744,82 euros de las mujeres. Lo que se traduce en 5.982,42 euros menos (un 23,2%).
- Respecto a la presencia de las mujeres en puestos directivos, sitúa a España en el sexto lugar de la Unión Europea (con un porcentaje de 18,8% según Eurostat). No llegando el número de mujeres en puestos de alta dirección, ni al 12% prácticamente.
- La situación actual, indica que la brecha salarial podría tardar en cerrarse unos 170 años. Cuando en 2.015, se hablaba de 118 años. Según datos a día de hoy, la brecha de género global en el lugar de trabajo, tardará en cerrarse en 217 años.

Por otro lado, según datos del Sindicato UGT, mientras que el resto de países europeos ha reducido la brecha salarial durante la crisis económica, en España ha permanecido prácticamente invariable.

El hecho de que las mujeres cobren menos que los hombres, afecta a su vida cotidiana en términos sociales; repercute directamente en el tipo de pensión (la cantidad media de los hombres es de 1.197.19 euros/mes, mientras que las mujeres cobran 742,81 euros/mes de pensión).

En la misma dirección, el Informe Gender Gap 2.016 del Foro Económico Mundial (WEF), señala que de los 144 países analizados, 74 de los mismos han bajado los índices de igualdad. Siendo España uno de ellos.

3.- Orientación profesional para mejorar la empleabilidad

El origen de la Orientación Profesional, siempre ha estado ligada a las distintas transformaciones laborales.

Fue en USA durante el S. XIX donde a través de la Educación se introdujo la Orientación como movimiento ligado a los profesionales de educación y formación profesional, surgiendo posteriormente en Empleo²³. El interés por mejorar las condiciones laborales derivadas de la segunda revolución industrial del S. XIX²⁴, se reflejan en los cuatro ámbitos interrelacionados desde la creación de los mismos:

- 1.- National Education Association. NEA (1.892). Educación.
- 2.- National Society for Industrial Education. NSPIE (1.906). Formación.
- 3.- National Vocational Guidance Association. NVGA (1.908). Orientación.
- 4.- Employment Managers Association. EMA (1.917). Empleo.

Avanzando en las distintas revoluciones²⁵ hasta el momento que nos ocupa, tenemos la inclusión tecnológica en todas las variables geopolíticas, socioeconómicas y demográficas²⁶. Hecho que apunta a la destrucción de profesiones conocidas a día de hoy y a la aparición de otras muchas desconocidas por el momento.

Ante la actual revolución tecnológica, la población debe recibir Orientación y Formación de manera permanente. Para así adaptarse a los cambios constantes del mundo laboral. Como respuesta a esta realidad, es el desarrollo de políticas de mercado de trabajo y protección social definidas en el Pacto Mundial para el Empleo²⁷.

²³ B. Echevarría, Aprendizajes profesionales en España. En CIFO. (Eds.). Formación para el trabajo en tiempos de crisis: Balance y prospectiva (Madrid: Tornapunta Ediciones, 2013).

²⁴ B. Echevarría, Aprendizajes profesionales en España...

²⁵ La primera revolución (1.784) mecanizó la producción mediante el uso de energía procedente del agua (tanto en estado líquido, como de vapor). La segunda (1.870) usó la energía eléctrica para producir en masa y dividir / estructurar la mano de obra. La tercera (1.969) automatizó la producción mediante la tecnología de la información. La cuarta revolución (llegando hasta el momento presente) viene dada por la fusión de tecnologías dirigidas a la transformación digital. K. Schwab, The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond. Foreign Affairs. 2016. Visto en: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>.

²⁶ G. Parker, El desmoramiento. Una crónica íntima de la nueva América (Barcelona: Editorial Debate, 2015).

²⁷ Pacto Mundial para el Empleo (ILO 2.009). Adoptado de forma unánime el 19 de junio de 2.009 en la Cumbre sobre la Crisis Mundial del Empleo. Ofrece un marco de respuestas a la crisis diseñadas para guiar las políticas nacionales e internacionales en pro de la recuperación económica. El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) ratificó el pacto con la adopción de la Resolución E/2009/L.24., e hizo llamamiento a los Estados Miembros para que tuvieran en cuenta el Pacto en la elaboración de sus planes de empleo. En la Cumbre del G20 celebrada en noviembre de 2009, los dirigentes del mundo acogieron el Pacto como un "marco orientado al empleo para el crecimiento económico futuro". Sus objetivos son: generar empleo, ampliar la protección social, respetar las normas laborales, promover el diálogo social y la globalización equitativa.

3.1.- La orientación profesional enmarcada dentro de las políticas activas de empleo

Las políticas activas de empleo y la orientación profesional como instrumento fundamental para mejorar la empleabilidad, surgen oficialmente mediante recomendaciones²⁸ de la OIT en 1.949. En dicha recomendación, se define la orientación profesional como la ayuda a prestar mediante un proceso continuo a todas las personas (desde menores escolarizados hasta adultas). El objetivo será proporcionar oportunidades para desarrollar la personalidad y poder elegir un trabajo que les llene de satisfacción (importancia aquí del desarrollo personal).

Esta primera recomendación internacional sobre Orientación Profesional, presta especial interés en llevarla a la práctica con medios públicos (garantizando su alcance a todas las personas que de forma voluntaria la necesiten), dotándola tanto de un sistema administrativo adecuado, como de personal técnico cualificado.

Destacando la colaboración no sólo entre Sistemas de Educación y Empleo, sino también con las demás instituciones públicas y privadas (especialmente organizaciones que representen a personas tanto empleadoras como trabajadoras).

Los principios y programas de la Orientación Profesional, deberán elaborarse en colaboración con los colegios y con otras instituciones / servicios que se ocupan de los menores durante el período de transición entre la vida escolar y la vida profesional (a día de hoy, sigue siendo una utopía la colaboración real entre los Sistemas de Educación y Empleo).

Respecto a los métodos de Orientación Profesional, será el informe escolar el documento en el que aparezca una evaluación de la capacidad, grado de instrucción, aptitudes individuales y de la personalidad a considerar para recibir la orientación profesional más adecuada (susceptible de mejorar en el presente).

Años más tarde, la recomendación de 1.949, será sustituida por la recomendación sobre desarrollo de los recursos de 1.975 (fruto de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo directamente relacionados con la política de empleo, en especial del Convenio y de la Recomendación sobre discriminación – empleo y ocupación – de 1.958, junto con el Convenio y Recomendación sobre política de empleo de 1.964). Ambas recomendaciones presentan la Orientación Profesional de la mano de la Formación Profesional en la implantación de políticas y programas de empleo (no haciendo distinción hasta el momento entre políticas activas o pasivas de empleo).

En esta recomendación para el desarrollo de los recursos humanos, la orientación profesional junto con la formación profesional serán llevadas a cabo a nivel nacional y regional por las Administraciones Públicas correspondientes (garantizando el acceso en condiciones de igualdad a todas las personas jóvenes y adultas que lo necesiten), para mejorar todas las esferas de la vida económica, social y cultural. Así como todos los niveles de calificación profesional y de responsabilidad. Se introduce aquí el término “aptitudes” orientadas al trabajo y adaptadas a las necesidades de la sociedad.

²⁸ Red de Observatorios del Mercado Laboral (Centroamérica y República Dominicana). Santo Domingo, abril 2.011. Juan Miguel de Pablo Urban OIT. “Políticas de Empleo. Políticas activas y pasivas de empleo”.

Las políticas y programas, deberán perseguir los siguientes objetivos:

- a.- Asegurar empleo productivo (que corresponda a las aptitudes y aspiraciones personales de la persona trabajadora), facilitando la movilidad profesional.
- b.- Promover y desarrollar espíritu emprendedor.
- c.- Proteger a las personas trabajadoras contra el desempleo.
- d.- Proteger a las personas ocupadas en tareas que supongan una excesiva fatiga física o mental.
- e.- Proteger a las personas trabajadoras contra los riesgos profesionales mediante formación de calidad.
- f.- Asistir a trabajadores en la búsqueda de la satisfacción personal y profesional. Mejorando así la contribución de los mismos a la economía.
- g.- Conseguir un avance social, cultural y económico. Junto a una adaptación continua a los cambios, con la participación de todos los interesados en la revisión de las exigencias del trabajo.
- h.- Lograr la plena participación de todos los grupos sociales en el proceso de desarrollo y beneficios derivados del mismo.

Para conseguir los objetivos citados, los Estados Miembros han de garantizar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como orientación escolar y profesional (dentro y fuera del sistema oficial de enseñanza). Prestando especial interés por parte de los Miembros a los siguientes aspectos:

- a.- Asegurar la igualdad de posibilidades de orientación y formación profesional.
- b.- Proporcionar orientación profesional continua, realista y ampliamente concebida (representando a toda la población a través de todas las ramas de actividad económica). Habla de especialización de la Orientación Profesional.
- c.- Facilitar la movilidad entre distintos tipos de formación profesional (distintas ocupaciones y ramas de actividad).
- d.- Establecer planes de formación y orientación profesional sistemáticos.
- e.- Ofrecer a personas trabajadoras posibilidad de reincorporación al sistema educativo correspondiente a su experiencia práctica en la vida profesional.

Las políticas y programas de orientación y formación profesionales, deberán tener en cuenta la interdependencia y cooperación internacional en campo económico y tecnológico. Deberán ser revisados y promocionar constantemente para ello el análisis y la investigación.

El apartado III de la presente recomendación, es dedicada con exclusividad a la Orientación Profesional. La cual deberá ser aplicada de forma permanente y graduada a todas las edades. Abarcando desde las distintas elecciones a lo largo de la vida a nivel profesional, formación profesional y oportunidades educativas, posibilidades de promoción, condiciones de trabajo, seguridad e higiene en el trabajo y demás aspectos relacionados con la actividad económica, social y cultural. Trabajando siempre la responsabilidad de la persona en cada nivel.

Orientación Profesional entendida como una oportunidad para las personas que buscan el perfeccionamiento profesional, calidad en el trabajo, proseguir con la instrucción, acercar la educación a aquellas personas que la abandonaron de forma prematura o que necesiten adaptarse a los cambios sociales, técnicos y económicos.

Siempre desde la perspectiva de la participación, la actividad y el valor positivo hacia el mundo del trabajo.

La Administración competente, deberá crear mecanismos suficientes para que la Orientación Profesional llegue a todas las personas (de todas las edades y de distintas necesidades, ocupadas o desempleadas) de manera colectiva e individual (usando pruebas adaptadas de capacidad y aptitud, combinadas con otros métodos de exploración de las características personales, pruebas normalizadas por grupos de edad, categoría de población, nivel de cultura,..., para garantizar el asesoramiento eficaz a nivel específico de cada persona).

La tercera y última Recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Desarrollo de Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, 2.004. Proporciona mayor atención en la Orientación Profesional como medio para paliar las grandes modificaciones en los mercados laborales y estructuras sociales del mundo, promoviendo el empleo juvenil como eje central (prestando especial interés por la situación de los países de bajos y medianos ingresos). El resultado arduo de distintas investigaciones realizadas por la OIT, ha culminado en la elaboración de un manual dirigido tanto a responsables de las políticas nacionales de desarrollo y de la planificación de actividades de orientación profesional para países de bajos y medianos ingresos: personal de los ministerios de educación, ministerios de trabajo, servicios públicos de empleo, instituciones educativas a todo nivel y consultores dirigidos a personas involucradas en planificación y provisión de servicios de orientación profesional.

En base a la revisión de las tendencias internacionales actuales en materia de orientación profesional en países de altos ingresos, la presente Recomendación pone el énfasis en seis elementos claves para desarrollar un adecuado sistema de orientación profesional (dedicándole la primera parte del manual):

- 1.- Comprensión del contexto del país.
- 2.- Desarrollo de la información profesional.
- 3.- Promoción de la elección, búsqueda y mantenimiento del trabajo.
- 4.- Organización de la oferta de servicios.
- 5.- Desarrollo del personal para apoyar la prestación de servicios.
- 6.- Mejorar la gobernabilidad y la coordinación.

Además de indicar sitios web específicos de internet (segunda parte del manual) sobre orientación profesional:

- 1.- Inventario de herramientas y recursos sobre orientación profesional disponibles en internet en distintos países de altos, medianos y bajos ingresos.
- 2.- Referencias más generales; normas de competencia internacionales para especialistas de la orientación profesional y normas para el desarrollo de información profesional.

En cuanto a la visión actual de orientación profesional, parte de la definición que de ella hace la OCDE: “los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones”. Importancia aquí de la accesibilidad de toda información referente al mercado laboral, a la autorreflexión de las personas de sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes, etc., para establecer su propio itinerario profesional.

En los países de altos ingresos, el término orientación profesional ha sustituido al de orientación vocacional; ésta trata la elección de una ocupación y la orientación educativa, distintas opciones de estudio. La orientación profesional, engloba tanto a la orientación vocacional, como a la educativa.

En países de altos ingresos, la orientación profesional está clasificada en torno a cinco especialidades:

- 1.- Información profesional para buscar empleo. Incluye desde información sobre ocupaciones, competencias, trayectorias profesionales, oportunidades de aprendizaje, tendencias y condiciones del mercado laboral, programas y oportunidades educativas, instituciones educativas y de formación, programas y servicios tanto gubernamentales como no gubernamentales. Considerada como la piedra angular de todos los demás servicios de orientación profesional.
- 2.- Educación profesional. Impartida en instituciones educativas y en comunitarias. Trata las motivaciones, los valores y conocimientos del mercado laboral.
- 3.- Asesoramiento sobre posibilidades de carrera. Ayuda a las personas en la clarificación de ideas, configuración de la propia identidad y toma de decisiones.
- 4.- Asesoramiento para el empleo. Asistencia para conseguir metas laborales a corto plazo (elaboración de curriculum vitae, perfil u hoja de vida y las competencias necesarias a desarrollar, oportunidades de empleo, entrevistas laborales), acceder a un empleo y mantenerlo.
- 5.- Intermediación laboral. Servicios como universidades, colegios... dirigen a personas usuarias de sus servicios hacia puestos vacantes laborales. Actuando en cierto modo como agencias de colocación.

Gracias a estudios realizados por la OCDE, el Banco Mundial (BM), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación y Educación Profesional (CEDEFOP) y la Fundación Europea de Formación (ETF), establecen la importancia de la interrelación entre orientación profesional, asesoramiento e información para conseguir tres metas en especial:

- Aprendizaje permanente. Evitar el abandono escolar prematuro estableciendo puentes entre la educación, la formación y el mercado laboral. Con el fin de garantizar a la ciudadanía conocimientos y competencias para adaptarse al contexto globalizador predominante a nivel social y económico.
- Reducir el desempleo y aumentar la movilidad laboral mediante el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo.
- Equidad e inclusión social. Promover la integración de grupos de riesgo y marginados en la educación, formación y empleo.

En este sentido, los distintos sistemas o especialidades de orientación profesional permanente, han de basarse en una serie de criterios: transparencia y facilidad de acceso, atención en los distintos momentos de transición de las personas, flexibilidad e innovación en los servicios para adaptarse a las necesidades de las personas destinatarias, procesos que estimulen a la revisión constante tanto de los profesionales como de los usuarios/as, orientación individualizada y colectiva especializada, oportunidades para investigar y experimentar distintas opciones de aprendizaje y laborales antes de elegir, acceso a información educativa / ocupacional / mercado laboral de manera actualizada y adaptada a necesidades entre la oferta y la demanda, posibilitar

la participación activa de las personas interesadas (tanto físicamente como jurídicamente).

Así la Orientación Profesional, queda encuadrada dentro de las Políticas de Empleo. Las cuales se han clasificado tradicionalmente en activas y pasivas según García²⁹. Siendo la Orientación Profesional, un pilar fundamental de las políticas activas de empleo. Mientras que las políticas pasivas, hacen referencia fundamentalmente a las prestaciones que le corresponden a las personas desempleadas según su condición específica.

En España, el Real Decreto Legislativo 3/2015 respecto a las políticas activas de empleo, dice lo siguiente:

“... El conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”³⁰.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las políticas activas de empleo son medidas destinadas a mejorar los procesos de ajuste entre la oferta y la demanda de empleo. Siendo la clasificación de Pasivas y Activas, básicamente de carácter financiador.

De la Rica³¹ considera que las políticas activas de empleo, han de articularse en base a las siguientes líneas de intervención:

- Aumentar la empleabilidad de las personas activas.
- Desarrollar cultura de emprendimiento.
- Fomentar la capacidad de adaptación de las personas hacia el mundo laboral.
- Mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Siguiendo a Cueto y Suárez³², son las Comunidades Autónomas las que según el carácter descentralizado de la política económica de España, deben de desarrollar las políticas activas de empleo en base a la instrumentalización de las mismas que corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

²⁹ C. García Serrano, Las políticas activas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral. Política y Sociedad. Vol. 44. Núm 2 (2007), 37. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0707230135A>, consultado en abril de 2018.

³⁰ Real Decreto Legislativo 3/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, art. 36, pto. 1.

³¹ S. De la Rica, Políticas activas de empleo: una panorámica. Fedea Policy Papers. Núm. 1. 2015. <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/01/FPP2015-01.pdf>, consultado en mayo 2018.

³² B. Cueto y P. Suárez, El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las comunidades autónomas. Ekonomiaz: revista vasca de economía. Núm. 87. 1º semestre (2015) 283-309. <https://dialnet.unirioja.es/servfet/articulo?codigo=5124140>, consultado en mayo 2.018.

Por otro lado y según Barrera³³ en declaraciones realizadas en 2.017, considera importante cambiar la naturaleza de las PAE en España; ya que la mitad del presupuesto de las mismas es destinado a incentivar la contratación por empresas mediante bonificaciones. Mientras que en el resto de los países de la UE, se destina una cuarta parte para tal fin. Destinándolo a formación y orientación laboral.

Así, de los presupuestos generales en España, se destina en Políticas Activas de Empleo un 25%, mientras que la media europea es del 27%. Incluso países como Suecia con inferior tasa de desempleo que en España, gasta un 46,2%.

Según datos de Eurostat (2016) sobre gasto en políticas activas de empleo, en el período (2005-2013), los países europeos como Suecia o Finlandia, realizaron una inversión mayor en PAE. Siendo Dinamarca el país que más invierte a día de hoy. Y España, uno de los países que menos invierte (solamente Italia y Grecia están por debajo en gasto en PAE). Reduciéndose en nuestro caso desde 2.012 hasta hoy años tras año.

Deteniéndonos en el modelo de mercado laboral de Dinamarca, éste se caracteriza por su “flexibilidad” según De la Rica³⁴. Basado en costes de contratación y despidos muy bajos. Lo que se traduce en una rotación laboral elevada (conllevando mayor adaptación al mercado laboral, aumento de la movilidad de los trabajadores y mayores oportunidades). Compensando dicho modelo laboral, con una fuerte protección social, además de una inversión adecuada en PAE.

Otra característica a destacar del sistema laboral danés es la regulación del mismo por sindicatos y empresarios. Con una mínima intervención por parte del estado. Entre aspectos claves dicha regulación (dialogada entre sindicatos y empresarios), están: elevados salarios, buenas condiciones laborales (un ejemplo de ello, es la presencia de la mujer en el Mercado de Trabajo – tiene derecho a una baja de cuatro semanas previas al parto y catorce posteriores al mismo, además de treinta y dos semanas adicionales a compartir por el padre y madre. Una vez terminado este período, más del 50% de las mujeres optan por trabajos a tiempo parcial. Dando paso a jóvenes en el mundo laboral a tiempo parcial; cuya modalidad contractual, les permite desarrollar su proyecto de vida al estar bien remunerado).

Las Políticas de Empleo (tanto pasiva como activas donde se encuadra la Orientación Profesional), deben ser estudiadas, revisadas, analizadas y adaptadas a nivel contextual en cada país. De poco sirve intentar aplicar conceptos como empleabilidad, actividad, participación, adaptabilidad, adquisición de competencias, etc., si no actualizamos la base teórica-práctica hacia lo que está pasando en cada momento. Cómo podemos dirigir la Orientación hacia personas que deben estar preparadas para un mundo dinámico y cambiante a cada instante, si las propias políticas de empleo no se adaptan? Necesidad imperante de crear mecanismos para supervisar no sólo el gasto y uso que se hace de fondos europeos, si no la funcionalidad que tienen para las personas.

Llegado a este punto, la Orientación Profesional deberá partir de la unificación mínima de criterios para poder ser funcional en la práctica. Destinada a capacitar a toda persona para que tome las decisiones adecuadas en cada proceso de transición y/o

³³ María del Carmen Barrera. Secretaria de Políticas Sociales, Empleo y Protección Social de la Unión General de Trabajadores (UGT).

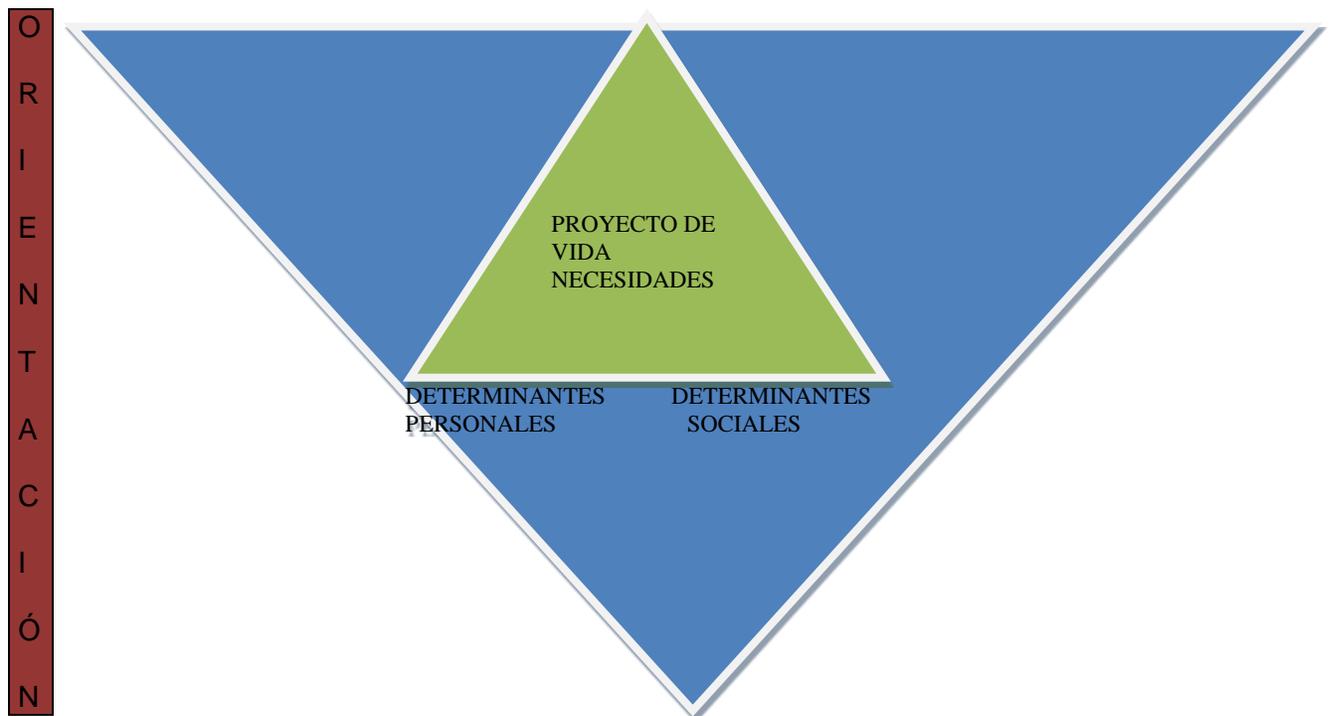
³⁴ S. De la Rica, Políticas activas de empleo: una panorámica... 13.

cambio (a lo largo del ciclo vital cada sujeto para por distintos y cada vez mayores momentos de transición). Es importante orientar desde el punto de vista holístico y sistémico (abarcando desde la personalidad, motivaciones, disponibilidad, necesidades académicas-sociales-económicas-profesionales, etc., de la persona y del contexto en el que vive) para satisfacer las demandas de adaptación constante al entorno global. Para que pueda ayudar, asesorar, capacitar a cada persona, debe ser entendida por los profesionales como un proceso abierto, dinámico, científico (investigación-acción sobre su propia práctica) adaptado y sobre todo, permanente.

Las dimensiones académica, profesional, personal (tanto a nivel individual como grupal) y socio-económica interactúan entre sí al unísono; cambiando constantemente la vida de cada ser humano. Siendo éste el contexto donde debe intervenir la Orientación de manera integral. No puede ser concebida de manera aislada (orientación educativa por un lado, vocacional por otro y orientación para el empleo por otro). Debe ser concebida como un todo, al igual que cada persona. De lo contrario, nunca conseguiremos la integración personal y social reflejada en una profesión para cada sujeto.

La sociedad actual, está presidida por una gran complejidad de perfiles profesionales, familiares y sociales; alterando el ciclo vital³⁵. Ante semejante escenario repleto de imprevistos, la persona tiene cada vez menos capacidad de anticipación a los hechos que le depara la sociedad. Por ello y más que nunca, la Orientación Profesional ha de capacitar para la empleabilidad de manera holística.

Respecto a esta concepción holística de la Orientación³⁶, la expresa de la siguiente forma:



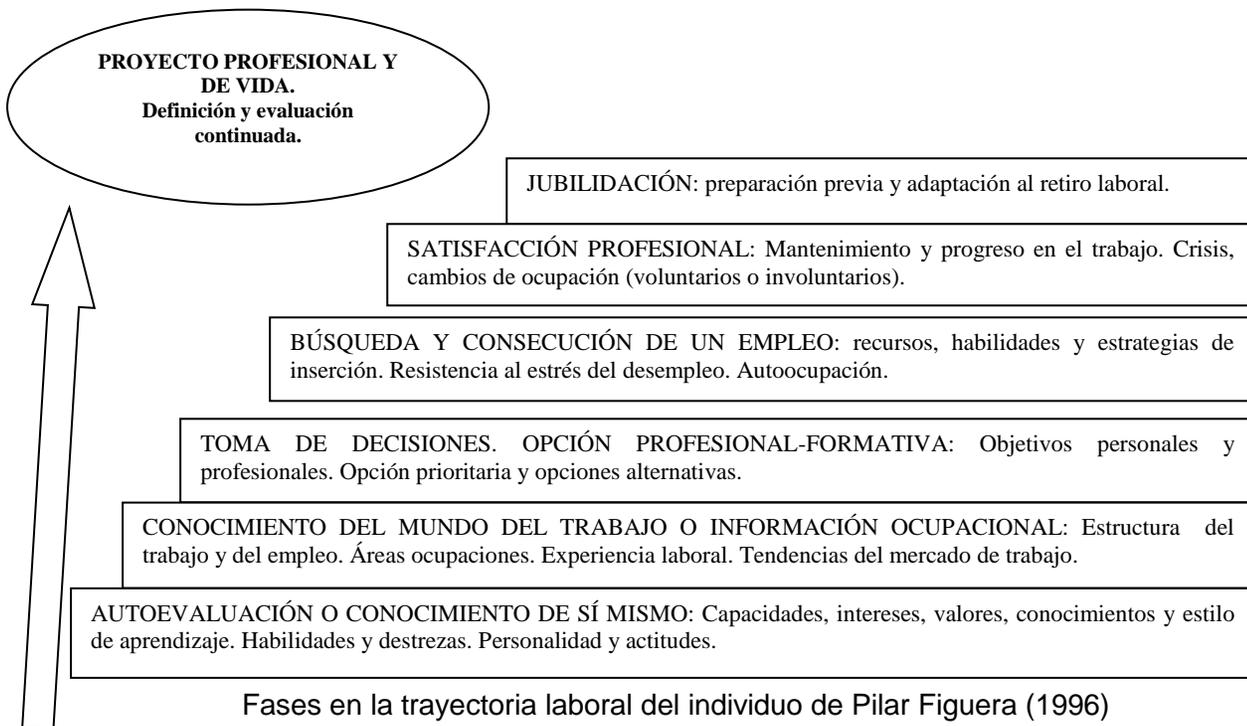
³⁵ M. Castells La era de la información: Vol. 1. La sociedad red (Barcelona: Alianza Editorial. 1997).

³⁶ S. Isus, Orientación universitaria: De la enseñanza Secundaria a la Universidad (Lleida: Ediciones de la Universitat de Lleida, 1995).

Toma de decisiones

El triángulo inferior está formado por aspectos personales y sociales. Las variables del entorno y la Toma de Decisiones; elementos distintos en cada etapa de transición. Sobre las que hay que trabajar para que exista una adaptación de los distintos elementos a nivel integral. Quizás una de las interpretaciones que se pueden obtener de lo hasta aquí expuesto, es la utilidad de fusionar los distintos tipos de orientación (educativa, vocacional, profesional, para el empleo...) en una; Orientación para la Vida.

Para ello, es necesario que los profesionales trabajen al unísono de principio a fin. De poco o nada sirve educar sin tener claro para qué, dónde y cómo. Debe existir una interconexión actualizada entre sistema laboral / productivo y sistema educativo. Para así trabajar de forma transversal las competencias demandadas; a nivel personal (resiliencia, actitud positiva hacia el cambio, autoconocimiento, toma de decisiones, resolución de problemas, capacidad lógica para analizar y sintetizar información...), social (asertividad, comunicación proactiva, habilidades sociales, trabajo en equipo...), profesional (diferentes salidas profesionales y participación personal en las mismas para investigar, aportar, modificar y mejorar las distintas tareas que emanan de los distintos trabajos que puedan desarrollar a lo largo de la trayectoria profesional). Un ejemplo de ello, es trabajar el proyecto profesional y de vida desde la primera infancia, hasta el final del ciclo productivo de cada ser humano. En este sentido, Pilar Figuera³⁷ ofrece un estudio realizado sobre la progresión / transición del joven y el adulto. Donde los tres primeros peldaños del gráfico hacen alusión a la fase preparatoria. Mientras que los tres peldaños superiores, hacen referencia a las fases más importantes: entrada, permanencia – progreso y salida del mundo laboral.



³⁷ P. Figuera, La inserción del universitario en el mercado de trabajo (Barcelona: EUB, 1996).

No obstante, para hablar de Orientación como proceso integral, ésta no sólo debe aparecer en la etapa de transición de joven-adulto. Si no desde la infancia. Desarrollar capacidades personales, sociales, académicas y para el empleo, debe ser el tema central a lo largo de la vida de las personas. Principalmente, para que cada sujeto esté capacitado para adaptarse constantemente. Concibiendo los momentos o etapas de transición de forma dinámica e inestable. Cada transición se sucede en la actualidad con mayor periodicidad. Unas veces, conlleva avanzar hacia adelante y otras, una regresión personal, social y profesional. Y siempre, deberá primar la actividad y aptitud para el cambio constante.

4.- Propuestas de mejora para la implantación de la orientación profesional a nivel longitudinal en la población

Aspectos a tener en cuenta por la persona orientadora:

- Necesidad de distinguir entre competencias “líquidas” (conocimientos sobre NNTT, conocimientos cambiantes, economía colaborativa, entorno cultural, estructural, económicos-social, laboral...) y “competencias sólidas” (profesionalización, conocer a fondo una profesión, saber poner en práctica conocimientos adquiridos, saber desarrollar la inteligencia de cada persona desde el enfoque de Daniel Goleman de las “inteligencias múltiples”).
- La persona que oriente, ha de poseer conocimientos no sólo del mercado laboral, sino también del comportamiento de las personas (biografía, necesidades, compromisos, etc.). Hay personas con las que es una Utopía desarrollar un Itinerario Personalizado de Inserción; por sus necesidades inmediatas de encontrar empleo.

Respecto a la brecha de género en empleo, las propuestas de mejora, podrían ser las siguientes entre otras:

- Simplificación legal y burocrática para incentivar la contratación femenina.
- Bonificación de los contratos por sustitución de baja por maternidad o cuidado de mayores.
- Bonificar la contratación de mujeres en sectores profesionales subrepresentadas con carácter estacional, obra y servicio...
- Políticas de apoyo a la conciliación de la vida laboral y familiar. Más flexibilidad y duración en los permisos de maternidad y paternidad.
- Incentivar la contratación de madres que después de cuidar a menores o mayores, retornar al mercado laboral.
- Incentivar y hacer más transparentes aquéllas empresas que ejecutan estas medidas.
- Garantizar acceso a una plaza públicamente subvencionada en centros escolares desde la primera etapa de infantil (caso de Suecia y Dinamarca). No únicamente desde los 3 años como España.
- Activar políticas activas de empleo que conlleve el aumento del peso de las empresarias en el empleo.
- Cantidad y calidad de acciones de FPE, políticas de mercado especializadas (orientación e información, incentivos al empleo).

- Necesidad de cambiar creencias descriptivas de la sociedad presente; estereotipos y prejuicios.
- Mayor gasto social. España sigue por debajo de la media de la UE.
- Políticas de transparencia.

Visibilizar el trabajo de las mujeres

Necesidad de avanzar en las modificaciones pertinentes de políticas de conciliación; donde las leyes obliguen en vez de aconsejar. Ejemplos a seguir pueden ser el caso de Islandia (país que ha dado un gran paso en cerrar por ley la brecha salarial. En 2.017, según datos del último Informe Global de Brecha de Género (Foro Económico Mundial), ha sido nuevamente después de nueve años consecutivos, el país con menor brecha de género. Y en 2.018, el paso ha sido cualitativo y cuantitativo; con la aprobación por ley para que aquellas empresas que no demuestren que sus empleadas y empleados cobran lo mismo (independientemente del género, etnia, sexualidad o nacionalidad), serán sancionadas (de aplicación en empresas que tengan a partir de 25 trabajadores/as en plantilla).

La lectura de las distintas estadísticas sobre generación de empleo, no sólo debe quedarse en la cantidad creado, si no en la calidad del mismo. El cual debe ser dinámico, saneado y garantizando oportunidades para todos los segmentos de la población.

Como recomendaciones para el escenario socio-económico español, la OCDE presentó en marzo de 2.017 las siguientes:

- 1.- Promover inversión empresarial en innovación frente a la insuficiente inversión en investigación y desarrollo (I +D), existe un gran número de jóvenes cualificados que se marchan a investigar fuera de España.
- 2.- Reducir el desempleo y conseguir un crecimiento más inclusivo.

Para aumentar la tasa de empleo que sigue siendo baja, es necesario aumentar la eficiencia de los servicios públicos autonómicos; mejor coordinación entre servicios públicos sociales, de empleo y educativos. Aumento de recursos materiales (incentivos tanto para la búsqueda de empleo como a la contratación por parte de empresas) y humanos (mayor número de profesionales especializados en Orientación Profesional, Intermediación, de Servicios de Empleo por cada demandante de empleo).

Conclusiones

Una de las realidades del mercado laboral español, es la generación en los últimos años de empleo precario. El cual conduce al aumento de la brecha tanto de género concretamente, como social a nivel general.

Agravada la brecha o desigualdad social por aspectos como la prácticamente nula aplicación de la llamada Ley de la Dependencia (Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia de España. Según el XVIII Dictamen del Observatorio de la Dependencia, las Comunidades que han obtenido resultados positivos respecto a la financiación y puesta en marcha de políticas sociales encaminadas a la promoción de la autonomía

personal y atención a personas en situación de dependencia, han sido las siguientes: Castilla y León (9,29), Castilla-La Mancha (8,21), Andalucía (6,43), Galicia, La Rioja (6,07), País Vasco, Murcia (5,71) y Cantabria, con un (5,36). Ahora bien, estas Comunidades lo están haciendo con financiación propia; aportando más de un 80% del coste de la aplicación de dicha ley. No llegando en ningún caso al 20%, la aportación estatal.

Cuando en 2.006 se aprobó la citada ley, se fijó y se desarrolló hasta 2.012 de manera que el Estado financiaba el 80% del coste de su aplicación y las Comunidades, aportarían el 20% restante. Sin embargo, desde 2012 hasta el momento, el aporte del Estado se ha mermado año tras años; en 2.017 el recorte fue de 9,7 millones de euros. Llegando de esta manera a ser prácticamente puesta en marcha por muy pocas comunidades por falta de financiación. Este hecho, es motivo como he citado antes de generar desigualdad social (dejando en situación de desamparo a muchas personas dependientes en España, así como a las personas que trabajaban en el sector). Incidiendo además en acentuar la brecha de género (desde 2.006 hasta 2.012 se llegó a profesionalizar un sector que venían realizando las mujeres mayoritariamente; dignificando y reconociendo la laboral al tener la posibilidad de cotizar a la seguridad social por algo que desempeñaban sin remuneración alguna). Al reducirse el gasto social en la aplicación efectiva de la Ley de la Dependencia, muchas mujeres deben hacerse cuidar de personas en situación a su cargo, además de trabajar fuera del hogar; sobrecarga, desprotección social y personal. Aspectos que influyen directamente en la cotización a la seguridad social y por ende, a la calidad de vida de las personas afectadas que no son pocas.

A lo anteriormente expuesto, hay que añadir factores que inciden en el día a día de las personas como la pobreza energética, reducción año tras año a nivel estatal no sólo en invertir, si no en mantener servicios tan básicos como son la sanidad y la educación.. Creación de empleo en base a principios de cantidad, pero no de calidad (empleos temporales, mal remunerados...), problemas demográficos acentuados con pérdida sucesiva de población activa (tanto de bajo nivel académico, como personas jóvenes altamente cualificadas que no tienen oportunidades de desarrollo personal y profesional en España).

Respecto al gasto interno bruto en Investigación y Desarrollo (base de toda sociedad competitiva), dista de ser una realidad alcanzable.

OBJETIVOS COMUNITARIOS PARA 2.017:	REALIDAD EN 2.017
UE: 3%	UE: 2,03%
ESPAÑA: 2%	ESPAÑA: 1,19%

Como se puede apreciar, lo realmente importante no figura en las guías de ruta a día de hoy.

La inversión en la universidad pública, desde 2.012 hasta el presente, se ha ido disminuyendo trágicamente; afectando a la contratación de personal docente, investigación, materiales, etc. Y por otro lado, los precios que han de pagar los jóvenes de nuestro país, son cada vez más elevados. Si se reduce el presupuesto público destinado a mejorar la calidad de la universidad pública y se suben los precios para realizar estudios universitarios y máster, está claro que España no va por el camino de la Innovación, Desarrollo Económico y Competitividad.

Otros hechos que inciden directamente en el desarrollo socioeconómico de nuestro país, son la pérdida de población activa y número cada vez menor de nacimientos en nuestro país (aspecto este que incide directamente en la cotización a la Seguridad Social y en el mantenimiento de Servicios Públicos -Educación, Sanidad, Políticas Activas de Empleo, sostenimiento de las pensiones –) cambios tecnológicos, distintos modelos de trabajo que demandan una formación permanente cualificada y adaptada. Primando entre otras connotaciones, el modelo de trabajo Taylorista; desarrollado en España entre 1.950 – 1.960 y caracterizado por su sistema de organización científica – tecnológica del trabajo industrial; predominando la mecanización y automatización tecnológica – disminuyendo tanto el número de mano de obra, como los salarios. Dejando atrás el Fordismo (modelo de trabajo que combinaba la organización científica del trabajo Taylorista para aumentar la productividad mediante el aumento de salarios de los trabajadores). Repercutiendo en el consumo de masas; generando necesidades a la población a través de medios de comunicación y redes sociales para que adquiriera todos aquellos servicios y/o productos generados por el aumento de la productividad.

De esta manera, las políticas de empleo que surgieron a raíz de la cumbre de Luxemburgo de 1997 y transmitidas a los distintos países miembros a través de la Estrategia Europea de Empleo basada en conceptos como flexibilidad de los mercados de trabajo, necesidad de reducir costes sociales y laborales para aumentar la competitividad de las empresas, necesita ser contextualizada. Ya que en su día (a primeros del S. XX, fueron creadas para hacer frente al desempleo friccional de ese momento. A día de hoy, son aplicadas de manera desigual y discontinua en los distintos países miembros. Además de no estar adaptada a la situación socio-económica vigente especialmente en España. Donde el desempleo es estacional y estructural.

Bibliografía

Aravena, A.; Zamorano, J. y Silva, R. Orientación Vocacional. Universidad de Valparaiso. Carrera de matemáticas. Psicología del adolescente. 2008.

Caballer, M. A. Claves de la Orientación Profesional. Estructura, planificación, diagnóstico e intervención. Editorial CCS. 2005.

Castells, M. La era de la información: Vol. 1. La sociedad red. Barcelona: Alianza Editorial. 1997.

Consejo Económico y Social España. Informe del CES de las mujeres en España. 2.015.

Cueto, B y Suárez, P. El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las comunidades autónomas. *Ekonomiaz: revista vasca de economía*. Núm. 87. 1º semestre (2015) 283-309. <https://dialnet.unirioja.es/servfet/articulo?codigo=5124140>, consultado en mayo 2.018.

De la Rica, S. Políticas activas de empleo: una panorámica. *Fedea Policy Papers*. Núm. 1. 2015. <http://documentos.fedea.net/pubs/fpp/2015/01/FPP2015-01.pdf>, consultado en mayo 2018.

Echevarría, B. Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución. Barcelona: PPU. 1993.

Echevarría, B. Aprendizajes profesionales en España. En CIFO. (Eds.). Formación para el trabajo en tiempos de crisis: Balance y prospectiva. Madrid: Tornapunta Ediciones. 2013.

Echevarría, B. y Martínez Muñoz, M. (Adapt). Guía de Orientación Profesional Coordinada. Barcelona: Fundación Bertelsmann. 2014. Recuperado <https://www.fundacionbertelsmann.org/es/home/publicaciones-raiz/publicación/did/guía-de-orientacion-profesional-coordinada-1/>

Echevarría, B. y Martínez Clares, P. Sistema Integrado de Orientación. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 18 (2) (2015), 1-3. Visto en <http://revistas.um.es/reifop/article/view/219041>.

Echevarría, B. y Martínez Clares, P. Luces entre sombras de la Orientación. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Profesional, 18 (2) (2015), 1-13. Visto en <http://revistas.um.es/reifop/article/view/219031>

Echevarría, B. Primer trienio de Formación Profesional Dual. Revista Educaweb. 2016. Visto en: <http://www.educaweb.com/noticia/2016/01/12/primer-trienio-formacion-profesional-dual-9201/>

Figuera, P. La inserción del universitario en el mercado de trabajo. Barcelona: EUB. 1996.

Fingerman, G. Psicotecnia y orientación profesional. Buenos Aires: Editorial El Ateneo. 1968.

Fitch, J. Vocational guidance in action. Columbia University Press New York. 1935.

García Serrano, C. Las políticas activas del mercado de trabajo: desempleo y activación laboral. Política y Sociedad. Vol. 44. Núm 2 (2007) 135-151. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO0707230135A>, consultado en abril de 2018.

Hanse, E. Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos. Oficina Internacional del Trabajo. CINTERFOR. 2006.

Henry Borow. Varieties of Work Experience. In Man in a World of Work, edited by Henry Borow. Boston: Houghton – Mifflin. 1964.

Hernández, J. y Pérez, J. A. La Universidad Española en Cifras 2.015-2.016. CRUE Universidades Españolas. 2015.

Holland, J. L. The influence of vocational interest inventories: some implications for psychological testing. Counseling Psychologist 9 (1) (1980), 83-86.

Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. "Hombres y Mujeres con y sin hijos de 6-14 años en 2.015.

Isus, S. Orientación universitaria: De la enseñanza Secundaria a la Universidad. Lleida. Ediciones de la Universitat de Lleida. 1995.

OCDE., Competencias más allá de la Escuela: Síntesis, Informes de la OCDE sobre la educación y formación profesional. OCDE Publishing, París. 2004. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264214682-en>.

OCDE. Estudios económicos de la OCDE: España 2.017, OCDE. París. 2007. www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-españa.htm

OCDE. Informe de diagnóstico de la estrategia de competencias de la OCDE: España 2015, OCDE Publishing, París. 2015. www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Spain.pdf.

OCDE. Estudios económicos de la OCDE: España OCDE Publishing París. 2007. www.oecd.org/eco/surveys/econo

OCDE y Comisión Europea. Creer guidance: A handbook for policy makers. 2004.

Parker, G. El desmoramiento. Una crónica íntima de la nueva América. Barcelona: Editorial Debate. 2015.

Rosales Bonilla, R. Estilos de Aprendizaje en el Aula”. Congreso Internacional Retos y Expectativas de la Universidad. 2009. Visto en <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/handle/123456789/3690>

Schwab, K. The Foruth Industrial Revolution: what it means, how to respond. Foreign Affairs. 2016. Visto en: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>.

Super, D. E. Psicología de la vida profesional. Madrid: Ediciones Rialp. S. A. 1968.

Super, D. D. y Hall, D. Career development: exploration and planning. Ann. Rev of Pshychology. 1978.

Vela, A. Cómo será el mercado laboral en los próximos 10 años. Infojobs. 2016. Recuperado de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/mercado-laboral-alfredo-vela>.

Watts; A. G. y Sultana, R. G. “Career guidance policies in 37 conuntries: Contrasts an common themes”, en International Journal for Educational an Vocational Guidance, Vol. 4, Nº 2-3, 105-122.

Williamson, E.G. Vocational counseling: some historical, philosophical and theoretical perspectives. Nueva York: Mc Graw Hill. 1965.

Para Citar este Artículo:

Bermúdez López, Eva Ángeles. Orientación profesional: nexo de unión entre el mercado laboral y las personas desempleadas. Rev. Incl. Vol. 5. Num. Especial, Julio-Septiembre (2018), ISSN 0719-4706, pp. 116-168.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.