



UGR

Universidad
de **Granada**

Mayores de 45 años en desempleo. Historias silenciadas y desafíos de la formación

Diana Amber Montes

Director: Dr. Jesús Domingo Segovia

Tesis Doctoral, 2016

Programa de Doctorado: *Fundamentos del Currículum y Formación del Profesorado en las Áreas de Educación Primaria y Secundaria*

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales
Autora: Diana Amber Montes
ISBN: 978-84-9125-863-6
URI: <http://hdl.handle.net/10481/43686>

La doctoranda Diana Amber Montes y el director de la tesis Dr. Jesús Domingo Segovia garantizamos, al firmar esta tesis doctoral, que el trabajo ha sido realizado por la doctoranda bajo la dirección del director de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otros autores a ser citados, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

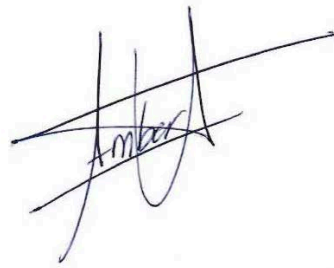
Granada, a 19 de enero de 2016

Director de la Tesis

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jesús Domingo Segovia', written in a cursive style.

Fdo.: Jesús Domingo Segovia

Doctoranda

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Diana Amber Montes', written in a cursive style.

Fdo.: Diana Amber Montes

Agradecimientos

A quien me ha dirigido en mi proceso investigador durante estos íntensos cuatro años...

A quienes me han acogido sin reservas en su grupo de trabajo...

A quienes han compartido conmigo sus vivencias personales y experiencia...

A quienes me han permitido conocer otras formas de investigación...

A quien ha leído y escuchado todos mis desvaríos manteniéndose despierta...

A quien me ha acompañado en todas mis marchas académicas...

A quien siempre se ha ocupado de que venza mis batallas con la informática...

A quienes han compartido conmigo su sabiduría y experticia...

A quienes han logrado que el compañerismo se torne amistad y afecto...

A quienes me han animado a seguir siempre adelante...

A quienes me han ayudado a descubrir nuevos enfoques...

A quienes me han ofrecido valiosos consejos...

A quienes me han apoyado desde la distancia...

A todos vosotros os digo...

GRACIAS

Gracias porque todos vuestros brillantes consejos, experiencias únicas, pacientes lecciones, conocimiento experto, firme apoyo y esperanzadores ánimos; me han permitido crear este trabajo, que no es más que la interpretación y composición de todas vuestras aportaciones y el resultado de la confianza que habéis depositado en mí.

Gracias porque este trabajo es tan mío como VUESTRO.

ÍNDICE

ZUSAMMENFASSUNG	11
RESUMEN	13
I. INTRODUCCIÓN	15
1 Presentación y justificación del problema de investigación.....	17
II. MARCO TEÓRICO	21
2 Empleo vs. Desempleo. Perspectiva y contexto de partida.....	23
3 Invisibilidad. La antesala del olvido y la exclusión	37
4 Desarrollo profesional. Trayectorias de vida e identidad.....	51
5 Aprendizaje a lo largo de la vida. Formarse y aprender en la sociedad de hoy 71	
III. MARCO METODOLÓGICO	87
6 Metodología de investigación.....	89
IV. RESULTADOS	103
A. Discurso de los desempleados Mayores de 45 años	105
7 Relatos de vida. La voz de los silenciados	107
8 Entresijos vitales, profesionales y formativos de los casos	157
B. Discurso Oficial	197
9 El lado oculto de los informes del paro en España. Un análisis de la realidad actual.....	199
10 Secondary analysis of the official statistics on unemployment in people over 45 years old in Spain	217
11 Discurso oficial sobre formación y empleo de los mayores de 45 años en España	233
C. Discurso de los Medios de Comunicación	249
12 El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs	251
13 The discourse on the unemployment of people over 45 years old in times of crisis. A study of Spanish blogs	275
14 La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española	295
15 Sentidos del lenguaje sobre los desempleados mayores de 45 años en la prensa española	311
16 Los lunes al sol. Retrato social de historias de vida silenciadas	331

D. Discurso de los Expertos	347
17 Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida?	349
18 Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Una luz al final del túnel	369
19 Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas.....	385
V. INTEGRACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	401
20 Informe de integración y discusión de los resultados	403
VI. CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA	415
21 Consecución de los objetivos que responden a las cuestiones de investigación	417
22 Allgemeine Schlussfolgerungen und Auswirkungen für die Bildung	419
23 Prospectiva de la investigación.....	427
VII. ANEXOS	429
Anexo I: Referencias bibliográficas integradas	431
Anexo II: Guion previo de temas a tratar en el diálogo en profundidad.....	467
Anexo III: Traducción al español del capítulo 10 <i>“Análisis secundario de las estadísticas oficiales sobre desempleo de mayores de 45 en España”</i>	469
Anexo IV: Textos legales analizados.....	485
Anexo V: Versión publicada del capítulo 12, correspondiente al artículo titulado <i>“El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los Blogs”</i>	497
Anexo VI: Traducción al español del capítulo 13 <i>“El discurso sobre el desempleo de mayores de 45 años en tiempos de crisis. Estudio de blogs españoles”</i>	521
Anexo VII: Versión publicada del capítulo 14, correspondiente al artículo titulado <i>“La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española”</i>	543
Anexo VIII: Guion previo de temas a tratar en el diálogo en profundidad.....	559
Anexo IX: Traducción al español del capítulo 22 <i>“Conclusiones generales e implicaciones educativas”</i>	561

Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens
(Friedrich Nietzsche)

Zusammenfassung

Forschungsproblem: Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse, die wir in unserem Land in den letzten Jahren zu verzeichnen haben, haben dazu geführt, dass die Arbeitslosenquote bei den über 45-Jährigen gestiegen ist. Seit Beginn der Krise hat sich die Zahl vervierfacht. Als Antwort auf diese besorgniserregende Situation entstand diese Studie, deren Ziel es ist, die schwerwiegenden sozialen Auswirkungen zu verstehen, die dies für die Betroffenen hat und die in den verschiedenen Diskursen zu ihnen zu finden sind. Mit der Studie sollen Möglichkeiten und Wege der sozialen Eingliederung und/oder Wiedereingliederung im Arbeitsmarkt erkannt werden, um Leitlinien zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildungsprogramme für diese Personen vorschlagen zu können.

Theoretischer Rahmen: Da es sich um eine Problematik mit sehr komplexer Realität handelt, wird eine interdisziplinäre, theoretische Prüfung vorgenommen. Diese Prüfung schließt in vier theoretischen Kapiteln, die die wichtigsten Aspekte der Fragestellung zusammenfassen, persönliche, soziale, berufliche, wirtschaftliche und emotionale Faktoren ein. Die Beschreibung der im ersten Kapitel eingebundenen Prinzipien, die den Arbeitsmarkt bestimmen, setzt die Ausgangssituation in einen Kontext. Diese wirkt sich besonders stark auf die besonders schutzbedürftigen Bevölkerungsgruppen aus, mit denen sich das zweite Kapitel beschäftigt. In diesem Rahmen geben die Eigenarten bei der beruflichen Entwicklung und der Entwicklung des Lebens der Erwachsenen, die deren Identität ausmachen, Hinweise zum Verständnis der Problematik. Mit diesem Thema beschäftigt sich das dritte Kapitel. Im vierten Kapitel werden schließlich die derzeit wichtigsten Grundlagen im Bereich der Bildung und des Lernens aufgezeigt. Dieses Wissen ist essenziell, um neue Handlungslinien und Fortschritte vorschlagen zu können.

Methode: Da es sich um eine komplexe Realität handelt, die es zu verstehen gilt, ist die Methode im Wesentlichen qualitativ. In Abhängigkeit von der analysierten Quelle werden die qualitativen Techniken jedoch durch quantitative Techniken ergänzt und mit diesen kombiniert, um den Ergebnissen durch einen gemischten Blickwinkel Konsistenz zu verleihen. Es wurde eine zyklische Methode gewählt, die die Sättigung der Information sucht. Es werden die Grundsätze der fundamentierten Theorie geteilt, wobei die biografisch-narrative Analyse und die Diskursanalyse als wichtigste methodologische Strategien verwendet werden. Die verschiedenen Analysen beziehen sich auf vier verschiedene Diskursarten: den Diskurs der über 45-Jährigen, den offiziellen Diskurs, den Diskurs der Medien und den Diskurs der Experten.

Ergebnisse: Die wichtigsten gewonnenen Erkenntnisse zeigen, dass in einigen Diskursen die Situation der Arbeitslosigkeit der Gemeinschaft als offensichtlich angesehen wird oder kaum erwähnt wird. In den hauptsächlich sozialen Wahrnehmungen werden die Betroffenen als Opfer oder Schuldige der Situation der Arbeitslosigkeit angesehen. Die Ausbildung und die Qualifizierung, die in den Expertendiskursen eine größere Rolle spielen, sind in den Diskursen der Arbeitslosen eher zweitrangig, sie schreiben ihre Arbeitslosigkeit hauptsächlich der Krise und dem Alter zu. Die Analysen zeigen demzufolge ungleiche Diskurse mit einigen Überschneidungen, die in den verschiedenen Informationsquellen parallel entstehen.

Schlussfolgerungen: Letztendlich handelt es sich um ein Kollektiv, über das in der Gesellschaft nicht gesprochen wird, in dem es kaum Hoffnung für eine Wiedereingliederung im Arbeitsmarkt gibt und an der Wirksamkeit von Aus- und Weiterbildung in ihrem Alter als Tor zur Arbeit gezweifelt wird, wobei beide Meinungen bei steigendem Alter der entsprechenden Person verstärkt zum Vorschein kommen. Es wird zusammengefasst, dass sich die Faktoren, die im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit älterer Menschen stehen, dem Maßnahmenbereich der beruflichen Weiterbildung entziehen. Dennoch stellt die Studie Faktoren aus dem Bildungsbereich vor, die sich auf den älteren Arbeitslosen auswirken, und zwar was die Orientierung, Bescheinigung und Angemessenheit der auf sie ausgerichteten Bildungsmaßnahmen betrifft. Parallel wird die Erziehung der Gesellschaft zur Veränderung einer unternehmerisch geprägten Kultur hervorgehoben, und zwar im Interesse des Erfolgs einer gerechteren und solidarischeren Gesellschaft.

Schlüsselwörter: über 45-Jährige, Arbeitslosigkeit, Bildung, Alter, Diskursanalyse

Resumen

Problema de investigación: Las dificultades económicas y la precariedad laboral que azotan nuestro país en los últimos años, han generado un incremento en la tasa de desempleo de las personas mayores de 45 años, que ha cuadruplicado su número desde el inicio de la crisis. En respuesta a esta preocupante situación, nace este estudio con la pretensión de comprender el drama social que les envuelve, presente en los diferentes discursos que giran en torno a ellos. Se pretende conocer sus posibilidades y vías de inserción social y/o laboral, para poder proponer directrices de mejora en los itinerarios formativos destinados a estas personas.

Marco teórico: Conscientes de la compleja realidad que circunda a esta problemática, se realiza una revisión teórica pluridisciplinar. Esta revisión incluye aspectos personales, sociales, laborales, económicos y emocionales en cuatro capítulos teóricos, que compilan las principales nociones en torno a esta cuestión. La descripción de los principios que rigen el mercado laboral, incluida en el primer capítulo, contextualiza la situación de partida. Esta repercute con mayor intensidad en los colectivos más vulnerables, a los que se dedica el segundo capítulo. En este marco, las idiosincrasias del desarrollo vital y profesional de los adultos, que conforman su identidad (temática que centra el tercer capítulo), generan pistas para la comprensión de la problemática. Por último, el cuarto capítulo marca las principales pautas actuales en materia de formación y aprendizaje, cuyo conocimiento es esencial para proponer avances y nuevas líneas de acción.

Metodología: Al tratarse de una realidad compleja que busca la comprensión, la metodología es eminentemente cualitativa. No obstante, en función del tipo de fuente analizada, las técnicas cualitativas se complementan y combinan con estrategias cuantitativas, que otorgan consistencia a los resultados, desde un enfoque mixto. Se opta por una metodología cíclica, que busca la saturación de la información. Se comparten los principios de la teoría fundamentada, siendo el análisis biográfico-narrativo y el análisis del discurso las principales estrategias metodológicas empleadas. Los diferentes análisis giran en torno a cuatro tipos de discurso: discurso de los mayores de 45 años, discurso oficial, discurso de los medios de comunicación y discurso de los expertos.

Resultados: Los principales hallazgos muestran obviedad o baja alusión a la situación de desempleo del colectivo en algunos discursos. Las principales percepciones sociales victimizan o culpabilizan a los sujetos de su situación de desempleo. La formación y la cualificación que juega un rol más relevante en los discursos de los expertos, pasa a un segundo plano en el discurso de los desempleados, que atribuyen su situación de desempleo principalmente a la crisis y a la edad. Los análisis revelan, por

tanto, discursos dispares con algunos puntos de encuentro que se generan de forma paralela por las diferentes fuentes de información.

Conclusiones: En definitiva, se trata de un colectivo socialmente silenciado, con escasa fe en su reincorporación al mercado de trabajo y con dudas sobre la eficacia de la formación a su edad como puerta al empleo, creencias ambas que se acentúan con la edad del sujeto. Se concluye que muchos de los factores que intervienen en el desempleo de los mayores se escapan del ámbito de intervención de la formación. No obstante, el estudio plantea implicaciones desde el marco educativo que aterrizan en el desempleado mayor en cuanto a su orientación, acreditación y adecuación de la formación dirigida a ellos y, de forma paralela, en la educación de la sociedad de cara a la transformación de la cultura emprendedora en aras del logro de una economía más justa y solidaria.

Palabras clave: Mayores de 45 años, desempleo, formación, edad, análisis del discurso

Introducción



Presentación y justificación del problema de investigación

El contexto en el que se inicia y desarrolla este estudio se enmarca en una gran crisis económica que no afecta a todos por igual, pues los colectivos más vulnerables están sufriendo sus efectos de forma más directa. Uno de los colectivos más golpeados por la crisis en la actualidad son los desempleados mayores de 45 años (Izquierdo, 2008, 2012), cuya tasa de desempleo se ha disparado en los últimos años (INE, 2016). Muchos de ellos se formaron en sectores profesionales en declive que no pueden absorberlos en este momento, encontrándose a la deriva en un mercado de trabajo caracterizado por la incertidumbre y la transitoriedad (Bauman, 2003; Beck, 2002). En estas circunstancias sociales, y con la edad como claro factor de exclusión del mercado laboral (Subirats, 2004), el acceso al empleo se dificulta enormemente. En respuesta a esta problemática, escasamente abordada por la literatura de investigación y con baja visibilidad social, nace este trabajo de investigación, que pretende comprender las dinámicas que intervienen en este proceso de exclusión. Se aborda desde el paradigma de la complejidad (Morin, 2008), mediante el uso de diferentes prismas y miradas que componen la realidad.

Los entramados sociales que giran en torno a la realidad que envuelve a los desempleados mayores de 45 años, se expresan y manifiestan en discursos paralelos que abordan la realidad desde diferentes ópticas y cuyo compendio nos acerca a la comprensión de la problemática. En este sentido, no importa sólo adentrarse en las perspectivas sociales, que conjugan discursos diversos desde miradas ajenas, sino también y especialmente en la mirada del desempleado mayor, como profesional, miembro de una sociedad, dueño de su identidad y fruto de un ciclo vital. Importa, por tanto, averiguar, cómo personas adultas y responsables de sus vidas, piensan, sienten, perciben, valoran y creen o dudan que necesitan formación para mejorar sus niveles de competencia y capacidad de empleabilidad y flexibilidad/permanencia en el controvertido momento actual por el que pasa el mercado de trabajo. Con ello aparecen claves comprensivas para enjuiciar las propuestas formativas recibidas, las que se les ofertan y las que se adecuarían significativamente a sus trayectorias personales y de vida laboral, con potencialidad real y viable de mejora.

Desde este planteamiento, y en consonancia con la metodología cíclica empleada en este trabajo (Flick, 2007), este se ha guiado por las siguientes preguntas de investigación, ampliadas y perfiladas a lo largo del trayecto investigador:

- ? ¿Las cifras del desempleo suavizan la realidad y enmascaran las vulnerabilidades?

- ? ¿La normativa de empleo y formación da una respuesta pertinente y específica a la problemática del desempleo de los mayores de 45 años?
- ? ¿Cuáles son los grandes temas y discursos que circundan la problemática del desempleo de los mayores en los blogs de formación y empleo?
- ? ¿Qué representación y visibilidad mediática tienen los mayores de 45 años en situación de desempleo? ¿Cuáles son los sentidos del lenguaje que a ellos se refieren?
- ? ¿Cómo perciben los expertos a los desempleados mayores de 45 años? ¿Cuáles son las posibilidades y obstáculos para el empleo que estos destacan?
- ? ¿Qué recomiendan los expertos para el acceso al empleo de los mayores? ¿Qué otras alternativas proponen?
- ? ¿Qué significados tiene el empleo para los mayores de 45 años? ¿A qué atribuyen el desempleo y sus éxitos profesionales? ¿Cómo redefinen su productividad en situación de desempleo?
- ? ¿Cuáles son los sentimientos y emociones de los mayores derivados del desempleo?
- ? ¿Qué actitudes manifiestan los desempleados mayores de 45 años hacia la formación? ¿Cuáles son las motivaciones que les llevan a participar en ellas?
- ? ¿Cuáles son las implicaciones y claves a tomar en consideración desde el ámbito de la formación y la educación?

Como se puede observar, preguntas de carácter multidisciplinar, en consonancia con los enfoques complejos de los que parte este trabajo. En base a estas preguntas se formulan los siguientes objetivos que han determinado las acciones y análisis abordados en esta tesis:

1. Descubrir los acentos y silencios del desempleo de los mayores de 45 años en las fuentes oficiales.
2. Desvelar los sentidos y significados del discurso de los medios de comunicación (blogs, prensa y film) sobre los desempleados mayores de 45 años, y sus percepciones sociales.
3. Determinar las potencialidades y obstáculos, así como las alternativas y recomendaciones de acceso al empleo de los desempleados y los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años.
4. Hallar las repercusiones emocionales derivadas del desempleo en los mayores de 45 años.
5. Comprender, desde la voz de los desempleados, los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años y los expertos, cuáles son las claves y los retos que hay que tomar en consideración desde el ámbito de la formación y la educación.
6. Visibilizar la problemática social que afecta a las personas mayores de 45 años en desempleo.

El desarrollo de la tesis, que va dando respuesta a las preguntas de investigación anteriormente formuladas y alcanzando los objetivos planteados, se organiza en seis

bloques, que conforman el cuerpo del estudio, y un séptimo y último bloque dedicado a los anexos, que comienza con las referencias bibliográficas integradas de todos los capítulos (Anexo I).

Tras esta presentación, perteneciente al primer bloque, y que compone el primer capítulo de la tesis, da comienzo el segundo bloque de contenido, referido al marco teórico de la investigación. Los cuatro capítulos que lo integran, hacen un recorrido por las principales dimensiones que conciernen a la problemática. Desde la contextualización inicial, que profundiza en las concepciones del empleo, las dinámicas que empujan al mercado laboral actual y su influencia en el desempleo de los mayores; hasta las repercusiones de estos modelos en los procesos formativos y de aprendizaje actuales. Sin olvidar la caracterización de los factores y ámbitos de vulnerabilidad y la concreción de las trayectorias vitales y profesionales, que conforman la identidad de los sujetos e influyen en las respuestas ante el desempleo y los procesos formativos.

El tercer bloque, compuesto por el capítulo 6, presenta el marco metodológico que marca las líneas de actuación fundamentales en el desarrollo de la investigación. Este capítulo incluye además la metodología empleada para el análisis parcial del discurso de los mayores de 45 años.

El cuarto y más extenso bloque, concierne a los resultados, presentados en su mayoría con formato de artículo de investigación. Este bloque se distribuye a su vez en cuatro secciones que organizan los análisis en función de la fuente de información utilizada:

- A) Discurso de los desempleados mayores de 45 años.
- B) Discurso oficial.
- C) Discurso de los medios de comunicación.
- D) Discurso de los expertos.

La primera sección, dedicada al discurso de los desempleados mayores de 45 años, difiere en su presentación del resto, pues en este apartado se presentan sólo los resultados de análisis de este discurso, que se nutren del marco teórico inicial y de la metodología previamente concretada en el bloque anterior. La excepción queda justificada por la importancia y centralidad de este discurso, que es el que da cuerpo al estudio, por lo que se trata con una mayor profundización, que requiere, por tanto, una mayor extensión.

Los capítulos contenidos en las secciones B, C y D, se presentan en formato artículo de investigación, pues han sido elaborados y redactados de forma fraccionada para facilitar su publicación en revista de impacto. Como artículos, gozan de entidad en sí mismos como estudios independientes, mostrando cada uno de ellos su breve fundamentación teórica, metodología, resultados, discusión y conclusiones parciales. Un total de 11 artículos que han sido enviados a revistas de investigación nacionales e internacionales de reconocido prestigio en su ámbito disciplinar, algunos de ellos ya han superado el proceso de evaluación por pares y están publicados o en proceso de asignación de volumen y número.

El quinto bloque de este estudio se corresponde con un capítulo de integración y discusión de los resultados obtenidos en los análisis parciales de cada uno de los cuatro discursos, estableciendo como eje central el discurso de los mayores de 45 años, en el que convergen los otros tres.

El sexto bloque hace referencia a las conclusiones generales del estudio. Se detiene además en la concreción de la consecución de los objetivos de la tesis a través de las acciones y análisis efectuados. Por último se indican las líneas futuras por las que seguirá evolucionando este estudio, en aras de un mayor acercamiento a la comprensión de la compleja realidad y todas sus aristas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- INE (2016). *Resultados nacionales. Parados*. Recuperado el 10 de enero de 2016, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Morin, E. (2008). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.

Marco Teórico



Empleo vs. Desempleo

Perspectiva y contexto de partida



PRESENTACIÓN

La huella de precariedad y marginación que ha dejado la crisis económica en la población tras su arrasadora llegada, es más que evidente. Sin embargo, sus desmesurados alcances son desconocidos para muchos, siendo sólo realmente tangibles para quienes los sufren en primera persona. De ahí la importancia de este primer capítulo de contextualización, en el que se pretende esclarecer hasta qué punto han sido devastadores los efectos de la crisis sobre la población y, en concreto, sobre determinados sectores especialmente vulnerables, como los mayores de 45 años en desempleo.

Para comprender los retos y obstáculos a los que las personas mayores desempleadas se enfrentan en su día a día durante su búsqueda laboral, o las barreras percibidas como infranqueables que hacen que el ánimo se derrumbe, y el trabajo deje de ser concebido como una posibilidad a su alcance, es trascendental conocer los entramados que envuelven a las situaciones particulares. Es importante, por tanto, conocer las *reglas del juego* del mercado laboral, que deja a quienes no las acatan fuera de la *partida*.

Los apartados que dan cuerpo al capítulo se enuncian a continuación:

1. Mercado laboral y empleo

- 1.1 El precio del empleo
- 1.2 El valor del empleo
- 1.3 El turbio concepto de empleabilidad

2. Los mayores de 45 años frente al mercado laboral

- 2.1 Nuevas reglas, viejos enfoques
- 2.2 La crudeza de la cifras. Una pequeña parte de un todo

1. MERCADO LABORAL Y EMPLEO

La vertiginosa evolución tecnológica y los sucesivos cambios a los que se enfrenta una sociedad cegada por los intereses económicos, han sido ya tratados frecuentes de la sociología, que apunta hacia un profundo cambio social. La nueva situación ha sido denominada con términos tan expresivos y alegóricos como la *sociedad de bajo coste* (Gaggi & Narduzzi, 2006); la *modernidad líquida* definida por Bauman (2003), en la que la metáfora de la liquidez realza la transitoriedad; o la *sociedad del riesgo* (Beck, 2002), marcada por la incertidumbre y la irresponsabilidad social, que dejan al sujeto a merced del mercado. Una sociedad en la que prima la individualización (Sennett, 2000a), y en la que *“las tareas de producción se estructuran de modo que desarticulen cualquier tipo de acción colectiva que defienda los intereses de los trabajadores”* (Bernad, Martínez, & Molpeceres, 2011, p. 33).

Los sistemas productivos cada vez más tecnificados y las máquinas y sistemas de trabajo automático, reemplazan el trabajo de muchas personas, cuyas competencias ya no tienen cabida en el mercado actual. Desde esta óptica, Tezanos (2001), hace ya más de una década se atrevió a hablar de la posibilidad de que caminemos hacia una civilización postlaboral. De forma paralela, la desaparición de límites entre países genera un mercado globalizado. Los productos y el dinero se desplazan internacionalmente con agilidad, por ello el empleo se crea donde el trabajo se realiza con mayor eficacia y a menor coste (López-Barajas, 2009; Dale, 2007), creando una competencia que rebasa los límites de nuestras fronteras.

Los puestos de trabajo poco especializados y las ofertas laborales en sectores tradicionales y artesanos están viéndose claramente diezmados, pues la constante renovación tecnológica deja en segundo plano las competencias manuales de los trabajadores, y eleva el nivel de exigencia de las intelectuales (Descy & Tessaring, 2002). Esto conlleva la destrucción de formas de producción económicamente obsoletas, para remplazarlas por nuevos sistemas más rentables. Este patrón se repite desde antaño, pues ya fue denominado por Schumpeter (1965) como el proceso de *“destrucción creativa”*, la única salvedad es que los actuales ritmos desenfrenados de cambio comienzan a ser inabordables por buena parte de la población.

1.1 EL PRECIO DEL EMPLEO

Nos situamos ante un mercado laboral que redefine constantemente las características de los trabajadores para encaminarlas a responder a los perfiles profesionales demandados por el contexto (Lorente, 2012) y por tanto, exige la *flexibilidad* laboral del trabajador (Sarasola, 2008) para adaptarse a los requerimientos cambiantes de las ocupaciones actuales. Una flexibilidad centrada en *“las fuerzas que doblagan a la gente”* (Sennett, 2000a, p. 47), que empuja exclusivamente al sujeto a amoldarse al empleo, obviando la *dimensión relacional* de la empleabilidad señalada por Marhuenda (2014), cuyo planteamiento idílico, permitiría un ajuste mutuo entre ambos elementos: empleo y persona. Sin embargo, es evidente que son las empresas las que escogen a sus trabajadores, y esta relación no suele ser recíproca:

No se trata de un proceso equilibrado, sino de una situación desigual en la que sólo las personas con una alta cualificación pueden verdaderamente ejercer esa capacidad de elección, el resto deben competir por un puesto de trabajo con otras personas con las que comparten mucha de su formación y no es ésta preferentemente la que va a marcar las diferencias, sino que hay otras variables menos moldeables. (Marhuenda, 2014, p. 58)

En esta relación desigual y excluyente, el implacable mercado laboral, no sólo demanda capacidad de cambio y renovación sino también, una gran profesionalización. Exigencias discordantes que denuncian Descy y Tessaring (2002): *“El mercado de trabajo presenta hoy demandas contradictorias: los empresarios buscan trabajadores muy adaptables (esto es, con competencias generales), y a la vez directamente operativos (es decir, especialistas)”* (p.14).

La escasez de ofertas de trabajo y las altas tasas de desempleo en la población alimentan el *ego* del mercado, que eleva sus exigencias competenciales y formativas y se torna aún más competitivo y menos amable, acentuando el problema de la sobrecualificación (Marhuenda, 2012; Moreno-Mínguez, 2015), dejando sin opciones a los menos cualificados.

La tendencia de creación de empleo temporal y mal remunerado (Rocha, Aragón, & Cruces, 2008), llega incluso a vulnerar los derechos laborales (Rojo-Torrecilla, 2015), reconocidos por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que van viéndose mermados tras las sucesivas reformas laborales (Baylos, 2013; Coscubiela & Rojo, 2012; López, 2013). A pesar de las desfavorables condiciones ofrecidas por el mercado de trabajo, la elevada demanda de empleo, frente a la baja oferta, empuja a parte de la población a la aceptación de condiciones laborales y salarios vituperables que contribuyen al empobrecimiento y la precarización de la población. De esta forma, además de desempleados, las sociedades y mercados generan “trabajadores pobres”, cuya renta anual se encuentra por debajo del umbral de la pobreza (Aragón, Cruces, Fuente, Martínez, & Otaegui, 2012; Leana, Mittal, & Stiehl, 2012).

En definitiva, en tiempos de individualización (Dubet, 2013) y en una sociedad claramente fragmentada, son tres los principales desafíos impuestos al sujeto que Sennett (2000b) define y rechaza. En primer lugar, plantea como desafío la creación de una identidad profesional y personal en un entorno de constantes saltos de empleo, marcados por la fugacidad de las relaciones laborales. El segundo de los desafíos abordados por este autor hace referencia a la meritocracia y al talento. Centra el reto en los modos de afrontar un reciclaje que siga el ritmo de las nuevas formas de producción, que aplauden la habilidad potencial, en una economía en la que gran parte de las habilidades tienen una vida muy corta. El último de los desafíos que denuncia es la renuncia y el desprendimiento del pasado, en una sociedad inestable en la que los servicios prestados no garantizan una permanencia del trabajador en la empresa. Para plasmar la inviabilidad del logro de los desafíos, nos apoyamos en las palabras del propio autor:

Un yo orientado al corto plazo, centrado en la capacidad potencial, con voluntad de abandonar la experiencia del pasado, es -para presentar amablemente la

cuestión- un tipo de ser humano poco frecuente. La mayor parte de la gente no es así, sino que necesita un relato de vida que sirva de sostén a su existencia, se enorgullece de su habilidad para algo específico y valora las experiencias por las que ha pasado. (Sennett, 2000b, p. 12)

La total maleabilidad, la renuncia a las propias experiencias y la constante incertidumbre, es un alto precio, que no todos pueden y/o están dispuestos a pagar por lograr un empleo. Precio que en cualquier caso, nos lleva a plantearnos en el siguiente epígrafe cuál es el valor que convierte al empleo en uno de los bienes más preciados de nuestra sociedad en la actualidad.

1.2 EL VALOR DEL EMPLEO

Sin duda, uno de los principales estímulos del empleo es la remuneración económica que permite a las personas disponer de los recursos necesarios para la subsistencia y la vida autónoma (Blanch, 1990). Si bien es cierto que el factor económico es innegable, otros muchos valores del trabajo intervienen en el interés del sujeto hacia la búsqueda de empleo. La producción de valores de uso, su carácter social o la autorrealización personal por medio del trabajo, pueden darle sentido al empleo. Tanto es así, que, según Noguera (2002) los planteamientos que apoyan la renta básica sostienen que los sujetos *“continuarían desarrollando actividades socialmente útiles y económicamente valiosas aun cuando su subsistencia material no dependiese de ello”* (p. 148).

En esta línea de valoración del empleo, Elster (2003) considera que el trabajo *“es un bien por tres razones distintas: por proporcionar al individuo una base para respetarse a sí mismo, por ofrecer una fuente de estructura y orden en la vida cotidiana, y por servir como un vehículo para la autorrealización”* (p. 170). En consonancia con la visión del empleo como *“fuente de autorrespeto”* planteada por Elster, encontramos la postura de Dubar (2002), que acusa al desempleo de generar un *“sentimiento de insuficiencia”* en quienes lo padecen.

Ante esta *glorificación* del empleo -haciendo uso del término de Noguera, (2002)-, no cabe la menor duda de que las consecuencias de la ausencia del mismo, trascienden del plano económico (Bonantini et al., 2004), especialmente si la situación se prolonga en el tiempo (Del Pozo, Ruiz, Pardo, & San Martín, 2002; Kulik, 2001).

Desde la esfera de la psicología, se considera que el desempleo goza de gran influencia sobre el bienestar psicológico (Álvaro, 1992; McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Montes & Louzán, 2013). Numerosos estudios muestran su influencia sobre las actitudes y motivaciones hacia la búsqueda de empleo (Izquierdo, 2012; Piqueras, Rodríguez, & Rueda, 2008), sobre la autoestima del sujeto (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), en las relaciones familiares y sociales (Núñez Caballero, 2012) y en el estado anímico, infundiendo sentimientos de inseguridad y fracaso (Buendía, 2010), que pueden degenerar en estados depresivos y, en casos extremos, llevar incluso al suicidio (Coope, et al. 2014; Milner, Page, & LaMontagne, 2013). Además, a través de procesos psicósomáticos, estos síntomas pueden derivar en otros padecimientos, tales

como debilidad, ansiedad, estrés, cansancio e insomnio, entre otros (Dubar, 2002; Gascón, Olmedo, & Bermúdez, 2003; Kroll & Lampert, 2011).

Los valores atribuidos al empleo y los perjuicios del desempleo señalados con anterioridad, no son premisas incondicionales, que afecten con la misma intensidad a todos los sujetos, sino que se manifiestan en mayor o menor medida en función de sus características, situación y convicciones personales, y del significado otorgado al empleo.

Según Bendassolli (2011) en la actualidad coexisten diversos discursos sobre el trabajo. Estos discursos difieren en sus enfoques, y por tanto, ponen en auge diferentes valores y significados del empleo. El autor define cinco enfoques (que denomina *ethos*), centrados en precisar el sentido, el valor y la motivación del trabajo, así como su influencia en la construcción de la identidad, que conviven en el discurso social sobre el empleo.

- *Ethos moral-disciplinario*: concepción tradicional asociada al deber de trabajar, el respeto a las normas, la puntualidad, la responsabilidad y el acatamiento de órdenes, creando una barrera entre trabajo y placer. Esta dimensión tiene un marcado carácter social, pues el desempeño de su trabajo supone que la persona está “*cumpliendo su parte*” en la sociedad y en su familia. En este *ethos* no existe una relación directa con la identidad.
- *Ethos romántico-expresivo*: realza la expresividad del trabajo, que permite realizarse como persona. El trabajo es un fin en sí mismo. Desde este *ethos* el reconocimiento o remuneración externa por el trabajo no son importantes, pues su propia realización supone la gratificación de la persona. En este sentido, el trabajo juega un rol fundamental en la construcción de la identidad.
- *Ethos consumista*: el trabajo es un medio para la obtención de satisfacción, pues se entiende que un trabajador motivado incrementará su productividad. Desde esta perspectiva, la recompensa y el reconocimiento por el trabajo cobra un papel fundamental en el logro de la satisfacción del individuo. Desde este planteamiento, los trabajos que generen mayor satisfacción al individuo influirán en mayor medida en la construcción de la identidad.
- *Ethos instrumental*: el trabajo es considerado como un intercambio desde una perspectiva meramente económica. En palabras de Bendassolli “*el trabajo se convierte en una especie de commodity [mercancía], cuyo valor puede ser determinado en horas y que se encuentra situado dentro de un sistema económico de intercambios*” (2011, p. 150). Desde este *ethos* no se aprecia una clara asociación entre trabajo e identidad.
- *Ethos administrativo*: se trata de una visión meritocrática en la que se destacan las características individuales del profesional. Se asocia al emprendimiento y a la idea de que cada sujeto debe crear su marca personal. Dimensión asociada a la inestabilidad, en la que la empleabilidad y la excelencia se apoderan del

discurso. El concepto de proyecto sustituye al de empleo. Proyectos plenamente asociados con la identidad del sujeto.

Las distintas acepciones del empleo, que alcanzaron la cumbre en diferentes periodos de tiempo, coexisten hoy en mayor o menor medida en la sociedad y ofrecen un marco de interpretación del valor concedido al empleo por los sujetos. Significados en ocasiones no compartidos, que pueden crear conflictos de choque ideológico entre el sujeto y la empresa.

En cualquier caso, el empleo es hoy día un bien cuyo valor el mercado asegura reservar solo a algunos privilegiados que gozan de una alta *empleabilidad*. Concepto que plantea serias controversias y en las que a continuación nos detenemos brevemente.

1.3 EL TURBIO CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD

En respuesta al desempleo surge hace décadas el concepto de empleabilidad, término procedente del inglés *employability*, derivado de la unión de las palabras *empleo* y *habilidad* (Campos Rios, 2003). Actualmente, en este contexto exigente e incierto, el término empleabilidad cobra especial protagonismo en los discursos relativos a empleo, proyectando dos concepciones antagónicas, basadas en presupuestos de partida diferenciados (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2012). Desde un enfoque individualista, el sujeto desempeña el rol central, pues se le encomienda el cargo de adquirir competencias que lo hagan empleable, de manera que disponga de la habilidad de obtener, mantener o cambiar de empleo (Finn, 2000; Formichella & London, 2013). Desde esta óptica, el trabajador es el responsable de crear y perfilar su propio currículum y trayectoria profesional (Kippenberger, 2000).

Por otra parte, en enfoque crítico cuestiona el trasfondo de la empleabilidad, haciendo emerger cuestiones de desigualdad y exclusión social. Siguiendo a Llinares, Córdoba y Zacarés (2012), el discurso desde esta perspectiva desvela implicaciones del concepto en el mantenimiento del orden social dominante, a partir de dos argumentos complementarios:

- *La empleabilidad como justificación de la desigualdad*: que legitima diferentes posiciones sociales desde argumentos meritocráticos, basados en logros personales.
- *La empleabilidad como complemento de las políticas de flexibilización del mercado de trabajo*: que transfiere la responsabilidad de la situación laboral y de su inclusión/exclusión del mercado laboral al sujeto. Este argumento es compartido por otros autores como Pádua y Moyzes (2004), que en su análisis discursivo del término, aseguran que la empleabilidad es una estrategia adoptada por las empresas para delegar en el trabajador la responsabilidad de su contratación o despido.

No obstante, y aunque no se puede garantizar que la empleabilidad asegure el empleo, ni establecer una relación clara entre ambos conceptos (Clarke & Patrickson, 2008; McQuaid, 2006), en palabras de Llinares, Córdoba y Zacarés “*esa relación es la base de los discursos mercantiles sobre la empleabilidad*” (2012, p. 145).

Estos discursos infunden matices culpabilizantes que alcanzan a los sujetos, creando una esfera de prejuicios sociales y estereotipos que asocian a las personas en desempleo al fracaso, la inactividad y falta de habilidades. Así, es frecuente desde antaño, que *“la sociedad culpe a las víctimas del desempleo. De hecho, algunos desempleados de larga duración se culpan a sí mismos de su situación, y muchos se sienten estigmatizados y rechazados”* (Sheppard & Díaz-Salazar, 1999, p. 161), surgiendo en respuesta posturas que victimizan a los desempleados.

No obstante, desde el plano intervencionista, ambos términos contrapuestos: *víctimas* y *culpables*, conducen a intervenciones similares, pues:

Tanto si ponemos toda la responsabilidad de la situación de exclusión al que la sufre, como si le despojamos totalmente de ella, nos encontramos con intervenciones asistencialistas que no cuentan con la participación de los protagonistas y desdibujan la idea del ser humano como ente autónomo y capacidad de independencia. (Caballol, 2002, p. 51)

2. LOS MAYORES DE 45 AÑOS FRENTE AL MERCADO LABORAL

Frente a esta panorámica individualista y mercantil expuesta con anterioridad, existen colectivos con especialidades dificultades de inserción laboral, cuyos enfoques, vivencias y pretensiones se contraponen al actual estilo y exigencias del mercado laboral. Este es el caso de los mayores de 45 años en situación de desempleo, colectivo de especial vulnerabilidad (Blasco-Rasero, 2012; Izquierdo, 2008), reconocido legalmente como *colectivo prioritario* por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2.1 NUEVAS REGLAS, VIEJOS ENFOQUES

La concepción del trabajo ha experimentado un giro de 180º en los últimos tiempos. Las personas mayores han vivido el radical cambio laboral en primera persona. Iniciadas laboralmente en una concepción del empleo apoyada en valores asociados a la rutina, la predictibilidad y la lealtad a la empresa que aseguraba su estabilidad laboral, chocan de frente con un mercado laboral actual que exige flexibilidad, dinamismo y movilidad, sin garantías de permanencia (Sennett, 2000b).

La acelerada *tasa de caducidad* de los conocimientos en la sociedad actual (Calvo, 2014) distancia cada vez más la formación inicial de los mayores de 45 años de los requerimientos actuales del mercado. La brecha digital (Castells, 1998) se acentúa especialmente en este colectivo, para el que la tecnología ha llegado demasiado tarde y avanza demasiado deprisa.

Su propia experiencia profesional, que antaño les fue de utilidad, puede ser vista por el mercado actual como un obstáculo. La experiencia anterior no sólo puede ser entendida por el empresario como una barrera para la adaptación a las nuevas directrices de las empresas, sino también como una posible fuente de conflicto o crítica a posibles órdenes o decisiones entendidas como desacertadas por los trabajadores con

experiencia. Se trata de lo que Sennett (2000a) denomina los “poderes de la voz”, poderes que surgen de la experiencia vital y profesional y que pueden ser entendidos como reivindicativos o incluso desafiantes para las empresas. En este sentido, este mismo autor recalca que “*para la estrategia de la institución, la flexibilidad de los jóvenes los hace más maleables en términos de riesgo y de sumisión directa*” (p. 98). En un mercado que apuesta por el sometimiento, hay poco lugar para personas a cuya experiencia, base de todos sus aprendizajes y juicios, no pueden, ni quieren renunciar.

La incertidumbre y precariedad que impera en el mercado laboral, ha logrado la desestabilización de gran parte de la población. Muchos de los mayores de 45 años que han perdido su empleo se han convertido en “*estables desestabilizados*” (Arnal, Finkel, & Parra, 2013), inmersos en un mercado laboral concebido actualmente como *traicionero*, pues en él la experiencia acumulada deja de tener valor. La desestabilización de estas personas, que tradicionalmente mantenían económicamente a la unidad familiar, supone un agravio para muchas familias, cuyos ingresos se ven seriamente mermados. Esta situación puede empujar al sujeto al retiro profesional, ante un mercado cuyas condiciones son indignantes, especialmente para las personas mayores, cuyas condiciones retributivas antes del despido tendían a ser más altas que las de los jóvenes, en base al criterio de antigüedad (Calvo, 2014). Sin embargo, las personas que aún no pueden optar a la jubilación, y viven bajo la presión constante de las responsabilidades económicas, se ven empujadas a la aceptación de condiciones laborales poco favorables o peor remuneradas que su empleo anterior (Bernard, 2012); e incluso, en ocasiones, instadas a recurrir a otras estrategias de supervivencia (trabajo clandestino, subsidio, marginalidad, etc.) (Santos, 2006). Estos procesos de exclusión generados por la ausencia de empleo, obligan a las personas a buscar alternativas que les permitan subsistir, pues como Caballol (2002), asegura:

Y es que en la cuneta hay vida. Aquellos que han caminado durante un tiempo por las orillas descubren otro modo de vivir. Entre escala y escala se van configurando mecanismos de supervivencia, que te permiten adaptarte a tu nueva situación e integrarte en un mundo con nuevas y distintas reglas. (p. 52)

La adaptación que la ausencia de empleo promueve en muchos mayores de 45 años, no se limita al plano económico. Los procesos de adaptación deben reestructurar rutinas, hábitos, identidades, etc. que estaban ya afianzadas (Dubar, 2002). Supone un cambio de vida, un nuevo modo de enfrentarse al entorno que requiere además de procesos de redefinición de la productividad de las personas.

2.2 LA CRUDEZA DE LA CIFRAS. UNA PEQUEÑA PARTE DE UN TODO

Lo anteriormente expuesto en epígrafes anteriores otorga sentido a las grandes cifras de desempleo asociadas a las personas mayores de 45 años. La situación es sin duda preocupante, pues la problemática se acrecienta inevitablemente debido a que la sociedad actual y por ende, el mercado de trabajo, se enfrentan cada vez de forma más apremiante al reto del envejecimiento de la población, que afecta a tres dimensiones contempladas por Fernández-Roca (2012):

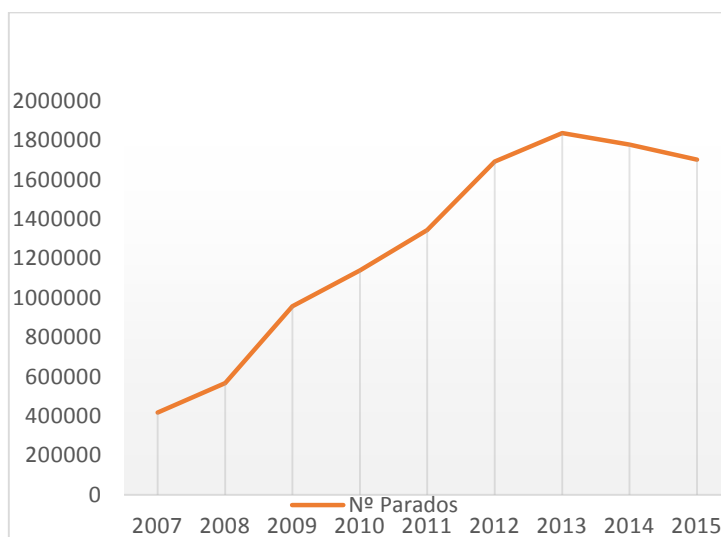
- a) *Envejecimiento general*: porcentaje que representan los mayores de 65 años dentro del conjunto de la población.
- b) *Envejecimiento del envejecimiento*: referido a la mayor longevidad de la población mayor de 65 años.
- c) *Envejecimiento de la población activa*: incremento de la edad media de las personas en disposición de trabajar.

El envejecimiento de la población y concretamente de la población activa, convierte la problemática del desempleo de los mayores en un asunto que no permite postergación, pues el 39,84% de la población activa se sitúa en la franja de edad de los 45 a los 64 años (INE, 2015a). Las propias cifras, advierten de la premura del asunto, especialmente en tiempos de crisis económica como los que se han vivido y cuyas consecuencias siguen siendo evidentes.

A pesar de los numerosos intentos administrativos de disimular las profundas cifras de desempleo, mediante el uso de cláusulas de categorización, ambigüedades terminológicas y otras estrategias balsámicas sobre las que se profundizará en los capítulos 9 e 10 de este mismo trabajo, las cifras del desempleo no son nada alentadoras.

Actualmente, los datos del tercer trimestre de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015b), indican que 4.850.800 personas son consideradas paradas, según esta fuente. Si este dato se contrasta con 1.806.200 personas, cifra de desempleo en el mismo trimestre de 2007, año previo al inicio de la crisis económica, se observa cómo en estos últimos años el desempleo ha multiplicado su cifra por 2,68. Esto supone un paro actual que supera el doble de la cifra de 2007.

Figura 1. Evolución del número de parados mayores de 45 años en el tercer trimestre de los años comprendidos entre 2007 y 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2015)

Sin embargo, el paro no ha actuado de forma indiscriminada con toda la población, pues los mayores se han visto especialmente afectados por el látigo del desempleo. Los desempleados con más de 45 años, que en el tercer trimestre de 2007

eran 418.300, suman en 2015 un total de 1.702.800 personas sin empleo. Estos datos indican una cifra de desempleo que en pocos años se ha cuadruplicado para estas personas, a pesar del leve descenso del desempleo producido en 2014 y 2015, representado en la Figura 1.

Las cifras, a pesar de su crudeza, no expresan fielmente la realidad. Su frialdad e impersonalidad, unida a su constante presencia en los medios de comunicación, puede llegar a generar indiferencia por habituación, a causa de la continua exposición. Las personas son reducidas a un número y en ocasiones ni a eso, pues muchas son omitidas de las estadísticas; y este número es más un reflejo de la situación económica del país que de las personas que sobreviven cada mes con esfuerzos y apoyos sociales y familiares.

Este capítulo da cierre con esta reflexión sobre el poder enmascarador de las cifras, en el que se profundizará más adelante en este trabajo, y sienta las bases para la comprensión del segundo capítulo teórico, que aterriza en los procesos de exclusión que generan marginación, así como en las casuísticas y factores principales de vulnerabilidad y discriminación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvaro, J. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: S. XXI.
- Aragón, J., Cruces, J., Fuente, L. d., Martínez, A., & Otaegui, A. (2012). Trabajadores pobres y empobrecimiento en España. *Zerbitzuan*, 52, 119-128. doi: 10.5569/1134-7147.52.07.
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(2), 281-311. doi:10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.4322.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Baylos, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012. *Revista de Derecho Social*, 61, 19-41.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Bendassolli, P. F. (2011). Ethos, significados del trabajo y de las narrativas identitarias. En E. Agulló, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina, & I. Schweiger, *Nuevas formas de organización del trabajo y la empleabilidad* (pp. 135-160). Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Bernad, J. C., Martínez, I., & Molpeceres, M. (2011). Trabajo, precariedad y ciudadanía. Las políticas sociolaborales en el contexto del desmantelamiento de la sociedad salarial. En A. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 23-60). Valencia: Universitat de Valencia.

- Bernard, A. (2012). The job search of the older unemployed. *Perspectives on Labour and Income*, 24(3), 4-15.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blasco-Rasero, C. (2012). El empleo de los trabajadores de edad avanzada en la actual coyuntura económica. En F. Elorza, & F. J. Fernández, *El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada en Andalucía* (pp. 97-150). Madrid: Marcial Pons.
- Bonantini, C. A., Simonetti, G., Michelín, M., Turco, L., Rizzotto, S., Quiroga, V., . . . Fradera, A. (2004). Vulnerabilidad y salud mental: Un análisis de los efectos del desempleo sobre la salud mental. *Cuadernos sociales*, 5, 11-76.
- Buendia, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: EDITUM.
- Caballol, J. M. (2002). ¿Inempleables o improductivos? En J. M. Caballol, *De la exclusión al empleo. Nuevos espacios de participación ciudadana* (pp. 47-68). Madrid: Asociación RAIS.
- Calvo, F. J. (2014). Los mayores en el nuevo derecho del empleo. En M. C. Rodríguez-Piñero, & E. Castellano, *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* (pp. 333-423). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Campos Rios, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8(23), 101-111.
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121-141.
- Coope, C.; Gunnell, D.; Hollingworth, W.; Hawton, K.; Kapur, N.; Fearn, V; Wells, C. & Metcalfe, C. (2014). Suicide and the 2008 economic recession: Who is most at risk? Trends in suicide rates in England and Wales 2001-2011. *Social Science & Medicine*, 17, 76-85.
- Coscubiela, J., & Rojo, E. (2012). *Las reformas laborales en España. Del pasado al presente. ¿Qué podemos aprender?* Barcelona: Cristianisme i Justícia.
- Dale, R. (2007). Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos. En X. Bonal, & A. Tarabini-Castellani, *Globalización y educación* (pp. 87-114). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443.
- Descy, P., & Tessaring, M. (2002). *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: CEDEFOP.

- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Dubet, F. (2013). *El declive de la institución*. Barcelona: Gedisa.
- Elster, J. (2003). Desempleo y justicia local. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 34, 169-185. doi:10.3989/ris.2009.12.210.
- España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799-5815.
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- Fernández-Roca, F. J. (2012). La historia de un problema laboral, social y económico. En F. Elorza, & F. J. Fernández-Roca, *El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada en Andalucía* (pp. 17-40). Madrid: Marcial Pons.
- Finn, D. (2000). From full employment to full employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21, 384-399.
- Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. doi: 10.7440/res47.2013.06.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Gaggi, M., & Narduzzi, E. (2006). *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad del bajo coste*. Madrid: Lengua de trapo.
- Gascón, S., Olmedo, M., & Bermúdez, J. (2003). Estrés por desempleo y salud. *Cuadernos de Medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, 66, 9-18.
- INE (2015a). *Resultados nacionales. Activos*. Recuperado el 1 de diciembre de 2015, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=984>
- INE (2015b). *Resultados nacionales. Parados*. Recuperado el 1 de diciembre de 2015, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Kippenberger, T. (2000). The scouring effect of change. *The Antidote*, 5, 18-20.
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Arbeitslosigkeit, soziale Unterstützung und gesundheitliche Beschwerden. *Deutsches Ärzteblatt*, 108(4), 47-52.

- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age of jobless men and women: A comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 15-27.
- Leana, C. R., Mittal, V., & Stiehl, E. (2012). PERSPECTIVE—Organizational behavior and the working poor. *Organization Science*, 23(3), 888-906. doi: 10.1287/orsc.1110.0672.
- Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, 51, 83-94. doi: 10.5569/1134-7147/51.05.
- López, J. (2013). *Injusticia e ineficacia. Un análisis crítico de la reforma laboral 2012*. Barcelona: Cristianisme i Justícia.
- López-Barajas, E. (2009). *El paradigma de la educación continua. Reto del siglo XXI*. Madrid: Narcea.
- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España*. Barcelona: Octaedro.
- Marhuenda, F. (2012). *La formación Profesional*. Madrid: Síntesis.
- Marhuenda, F. (2014). Formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida. Derecho a la educación y al trabajo en España. In T. S. Marcelino Brabo, *Direitos humanos, ética, trabalho e educação* (pp. 49-106). São Paulo: Ícone editora.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53.
- McQuaid, R. W. (2006). Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science*, 40(2), 407-421.
- Milner, A., Page, A., & LaMontagne, A. D. (2013). Long-Term Unemployment and Suicide: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PLoS ONE*, 8(1), 1-6. doi: 10.1371/journal.pone.0051333.
- Montes, C., & Louzán, R. (2013). Repercusiones psicológicas del desempleo: Efectos colaterales de la crisis en el sector de la construcción. *Escritos de Psicología*, 6(1), 28-35. doi:10.5231/psy.writ.2013.1503.
- Moreno-Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20. doi: 10.18004/riics.2015.julio.3-20.
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: Revista de sociologia*, 141-168.
- Núñez Caballero, J. M. (2012). Estudio longitudinal de las familias afectadas por el desempleo: relaciones familiares, economía y salud. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 361-370.

- Pádua, A., & Moyzes, A. (2004). Percurso semântico do tema empregabilidade: a (re) construção de parte da história de uma empresa de telefonia. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(1), 129-150. doi: 10.1590/S1415-65552004000100007.
- Piqueras, R., Rodríguez, A., & Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.
- Rocha, F., Aragón, J., & Cruces, J. (2008). *Cambios productivos y empleo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Rojo-Torrecilla, E. (2015). *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*. Barcelona: Huygens Editorial.
- Santos, O. (2006). Nas margens de dentro: Um projecto para desempregados. En L. C. Lima, *Educação não escolar de adultos. Iniciativas de educação o formação em contexto associativo* (pp. 149-177). Braga: Universidade do Minho.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. En B. Echeverría, *Orientación profesional* (pp. 301-379). Barcelona: UOC.
- Schumpeter, J. (1965). *Capitalismo, socialismo y democracia*. Barcelona: Península.
- Sennett, R. (2000a). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2000b). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagramas.
- Sheppard, D., & Díaz-Salazar, R. (1999). *El desempleo y el futuro del trabajo*. Maliaño: Sal Terrae.
- Tezanos, J. F. (2001). *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.

Invisibilidad

La antesala del olvido y la exclusión



PRESENTACIÓN

Tras conocer las tendencias que guían al actual mercado laboral, que marca las reglas de acceso al empleo y cuyas principales notas se han presentado en el capítulo anterior, en esta sección se pretende concretar a quiénes afecta con especial dureza los procesos de exclusión laboral.

Este capítulo desde su título hace alusión a la invisibilidad sufrida por los colectivos más vulnerables, invisibilidad que les deja sin voz, que les aísla socialmente, y que se convierte en la antesala del olvido. En este punto del marco teórico se abordan las dinámicas que provocan la exclusión social y que influyen de forma recíproca en los procesos de exclusión laboral. A su vez se tratan los principales ámbitos y factores que la originan o acentúan, causantes de la relegación social de estas personas, cuya problemática se diluye en la marginación. Finalmente se aterriza en los procesos discriminatorios que atañen a los desempleados mayores de 45 años, dando cierre a este capítulo.

Las bases teóricas que componen esta sección se organizan en los tres apartados que se enumeran a continuación:

- 1. Exclusión social y riesgo de exclusión**
- 2. Ámbitos y factores de exclusión**
- 3. Discriminación y exclusión laboral por edad**

1. EXCLUSIÓN SOCIAL Y RIESGO DE EXCLUSIÓN

¿Quiénes son los excluidos? Siguiendo a Karsz (2004) para acceder a la exclusión hay que recorrer ciertos itinerarios y presentar determinadas características en términos de empleo, escolaridad, vivienda, vida familiar, etc. Karsz defiende la idea de que para pertenecer a un colectivo de exclusión no basta con creerlo, hay que cumplir una serie de criterios definidos previamente en función del contexto. No se trata de un sentimiento, sino del cómputo de múltiples factores, que varían dependiendo del tipo de exclusión.

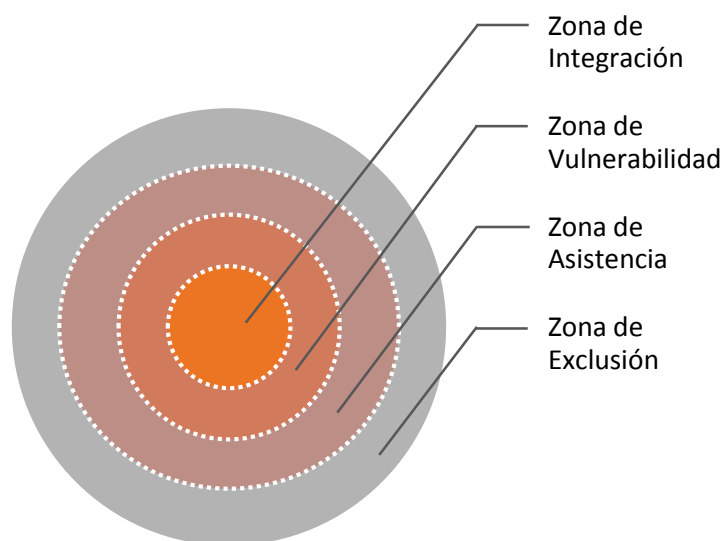
La palabra exclusión a menudo es adjetivada con diferentes términos: exclusión política, exclusión escolar, exclusión étnica, exclusión laboral... Estos vocablos dotan de significado y contexto a la palabra, delimitando su envergadura y extensión, siempre de carácter social, pues como afirma Karsz (2004, p. 143) *“En su uso contemporáneo, la exclusión es siempre, en última instancia, una exclusión social”*

Partiendo de la premisa de que los procesos de exclusión tienen un ineludible componente social, estos pueden dar lugar a estratificaciones sociales que releguen a determinados colectivos a zonas periféricas. Siempre partiendo de que la delimitación de los estratos ofrece tan sólo un marco de comprensión, pero la complejidad de la realidad es mucho mayor. Esta admite infinidad de estadios intermedios y de grados de exclusión e integración marcados por itinerarios idiosincráticos y variables convergentes en cada individuo (Tezanos, 2001a). No obstante, cabe señalar en este punto cuáles son las zonas definidas por Castel (1998, p. 418) que organizan simbólicamente los diferentes estratos sociales, en cuanto a su integración o desafiliación social:

- a) *Zona de Integración*: en la que se sitúan las personas con un trabajo regular y soportes de sociabilidad bastante firmes.
- b) *Zona de Vulnerabilidad*: que incluye a las personas con trabajos precarios, situaciones relacionales inestables, etc.
- c) *Zona de Asistencia*: se caracteriza por el desempleo, la sustentación económica a través de aportaciones públicas reglamentadas o beneficencia, carencias relacionales compensadas por iniciativas asistidas de inserción, etc.
- d) *Zona de Exclusión o Desafiliación*: caracterizada por la ausencia de trabajo y por el aislamiento social.

Estas zonas, representadas en la Figura 1, conforman un continuum, no son estáticas e impermeables, sino que es posible desplazarse de unas a otras. Lamentablemente, sin una intervención adecuada, las familias en situación de desventaja tienden a acentuar su pobreza y vulnerabilidad y a descender a las zonas más periféricas, como se ha evidenciado en esta crisis económica. De este modo, desde las zonas de vulnerabilidad y asistencia, es factible y frecuente que muchas personas alcancen las zonas de desafiliación.

Figura 1. Zonas de la vida social



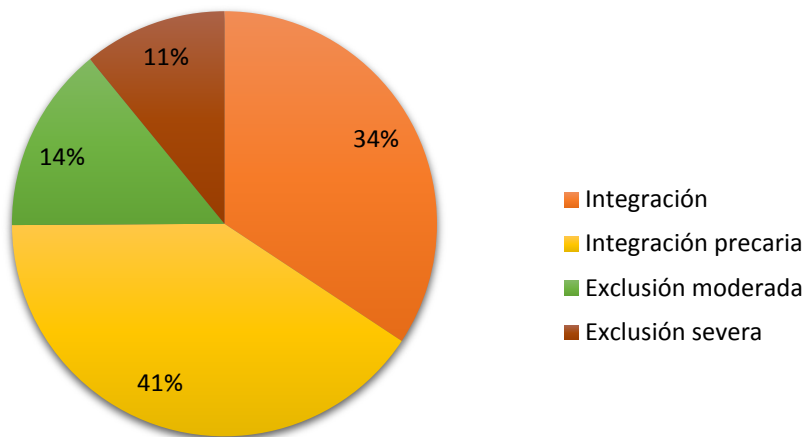
Fuente: Elaboración propia a partir de Castel (1998)

En las zonas definidas por Castel, es posible la intervención, pero el autor destaca la importancia de que esta sea de carácter preventivo, especialmente en las zonas intermedias, susceptibles de sucumbir ante procesos de exclusión. En este sentido, no se trata sólo de intervenir sobre los problemas que plantean los excluidos, sino de controlar los procesos desencadenantes de esa exclusión para evitar en lo posible su progreso: *“Si ponemos la mira en la lucha contra la exclusión, nos privamos de medios para intervenir sobre sus causas, esto es, para prevenirla”* (Castel, 2004, p.70). Siempre considerando que las causas de la exclusión no son únicas, sino una acumulación de factores y carencias en permanente interrelación.

Otros autores como Bolívar (2003) establecen tres espacios o zonas, una de ellas intermedia y vulnerable, que transita entre dos polos extremos, permaneciendo en continuo riesgo de exclusión: *“Nuestras sociedades están dando lugar a una doble clase de ciudadanos: unos, incluidos e integrados; y otros, excluidos, con un amplio grupo intermedio, expuesto a la vulnerabilidad social”* (p. 25).

El informe FOESSA sobre Exclusión y Desarrollo Social en España (2014), va más allá, y ofrece una estimación porcentual de la distribución de hogares españoles según su nivel de integración social. Los datos de este informe, representados visualmente en la Figura 2, con ayuda de un gráfico de sectores, son seriamente preocupantes, pues muestran cómo casi dos terceras partes de la población están en situación de riesgo social.

Figura 2. Incidencia de la exclusión en los hogares españoles



Fuente: Elaboración propia basada en FOESSA (2014)

Estos datos han empeorado considerablemente en los últimos años, pues en el informe equivalente de 2008, los integrados suponían casi la mitad de la población (47,60%) (FOESSA, 2008). Más impactante es la evolución de la cifra de hogares considerados en exclusión severa que ha duplicado su número, pues en 2008 eran el 5,30%, frente al 11% que muestra el último informe. Este desplazamiento de los hogares de las zonas de integración a las de exclusión ratifica lo expuesto con anterioridad sobre la *permeabilidad* de los estratos sociales y hace especialmente urgente una labor preventiva que impida el descenso social de más familias, pues en palabras de Subirats (2004) la exclusión es una:

situación concreta fruto de un proceso dinámico de acumulación, superposición y/o combinación de diversos factores de desventaja o vulnerabilidad social que pueden afectar a personas o grupos, generando una situación de imposibilidad o dificultad intensa de acceder a los mecanismos de desarrollo personal, de inserción socio-comunitaria y a los sistemas preestablecidos de protección social.
(p. 19)

En base a este concepto de exclusión, en respuesta a la pregunta que abre este epígrafe, usamos las palabras de Sen (2001), cuando afirma que una persona excluida es aquella que *“no es libre para acometer aquellas actividades importantes que cualquier persona desearía elegir”* (p.10).

Una vez llegados al grado de exclusión, según la cual los accesos a cualquier tipo de inserción social se ven vetados o sustancialmente frustrados, las acciones de intervención son más complejas. Se considera, por tanto, de importancia capital una actuación preventiva sobre los colectivos vulnerables, sobre los que aún se encuentran en riesgo de exclusión social sin haber caído en ella, de manera que se faciliten los procesos de intervención y se evite la exclusión severa. Este proceso preventivo es decisivo para el rescate de personas vulnerables o excluidas del ciclo cerrado de desventaja y privación que engulle a numerosas familias sin permitirles escape,

acentuando la pobreza, o por el contrario, el éxito y la riqueza, dependiendo de la herencia social que cada familia haya recibido. Domingo (2005) crea el siguiente esquema que ilustra esta situación de inmersión más profunda de los colectivos desfavorecidos en la exclusión y de elevación de los colectivos más privilegiados económica y socialmente.

Figura 3. Círculos de pobreza vs. éxito



Fuente: Domingo (2005, p. 8)

Atendiendo al lado derecho de la Figura 3, la distribución desigual de los recursos sociales, lleva a que algunos grupos privilegiados reciban una educación de calidad, residan en una buena casa y tengan buenas expectativas de futuro, lo que les facilita el éxito escolar, social y en consecuencia, también laboral; por lo que las desigualdades se siguen acrecentando. Por otra parte, en el lado izquierdo de la Figura 3, los colectivos más vulnerables y excluidos, rodeados de pobreza tanto personal como comunitaria, tienen pocas expectativas de superación escolar y social. Todo ello deriva en fracaso escolar e inadaptación social (González-González, 2006). La falta de formación y de recursos les deja en una posición claramente en desventaja frente a otros colectivos a la hora de enfrentarse al competitivo mercado de trabajo actual, lo que su vez agrava su situación de pobreza, exclusión y vulnerabilidad. Estos círculos marcan una tendencia, pero nuevamente la complejidad de los entramados y la multiplicidad de las combinaciones sociales, puede *“dar lugar a trayectorias finales distintas en individuos que parten de similares condiciones iniciales”* (Tezanos, 2001a, p. 40). La exclusión no es estado estático, sino un proceso (Dubet, 1996) que envuelve al sujeto en un bucle cíclico, dinámico e ininterrumpido (Littlewood, Herkommer, & Koch, 2005), inherente a los procesos de construcción y crisis de identidad (Dubar, 2002) y en el que influyen innumerables factores.

Los ciclos de herencia de la situación de desventaja familiar y de producción estructural de la pobreza, se apoyan en los planteamientos de Connell (1997), que responsabiliza entre otros al Sistema Educativo, como motor de la enseñanza básica, por aumentar las desigualdades, en lugar de ejercer su función compensatoria. Según Dubet y Duru-Bellat (2004) se ha estudiado con ahínco cómo las desigualdades condicionan los resultados escolares, pero no tanto a la inversa: cómo las desigualdades escolares tienen

efectos sociales. El esquema anterior de Domingo (2005) apoyado en Connell (1997) y Connell, Johnston y White (1992), es claro: la repercusión del fracaso escolar sobre el mundo laboral y social es evidente (Escudero, González-González, Martínez-Domínguez, 2009; González-González, 2008). Lo que se ratifican en otros estudios (Bynner, 2000; Martos & Domingo, 2011). Si se ignora esta situación, practicando la indiferencia a las diferencias señalada por Bourdieu (1997), se deja vía libre a los ciclos de exclusión y a la herencia social para marcar el presente y el futuro de los colectivos más desfavorecidos.

Sin embargo, los orígenes y factores de exclusión social, rebasan el ámbito educativo, formando un complejo de casuísticas que influyen de forma interrelacionada y multidimensional en el proceso de exclusión. Sobre estos factores y sus dinámicas aterriza el siguiente apartado.

2. ÁMBITOS Y FACTORES DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Ingentes y variopintos factores de exclusión social dejan su huella negativa en determinados colectivos logrando que esta sea una “sociedad dividida” (Tezanos, 2001b), en la que existen barreras discriminatorias que aseguran la separación de las personas en base a diferentes criterios. A pesar de la complejidad de factores que intervienen en los procesos de exclusión, algunos autores se atreven a formular clasificaciones de los mismos, que los organizan, agrupan y relacionan.

Tezanos (2001b) define los principales factores que influyen en el equilibrio exclusión-integración, agrupándolos en cinco categorías (laborales, económicos, culturales, personales y sociales). La Tabla 1 muestra el denso panorama de variables que determinan la exclusión o integración del individuo en la sociedad, según este autor.

Tabla 1. Factores de exclusión e integración

	Factores de Exclusión	Factores de Integración
Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Paro - Subempleo - Temporalidad (agricultura, servicios, etc.) - Precariedad laboral - Carencia de seguridad social - Carencia de experiencias laborales previas 	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo fijo o estable - Buen nivel de ingresos (como asalariado o por cuenta propia) - Condiciones de empleabilidad razonable - Experiencia laboral
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos insuficientes - Ingresos irregulares (economía sumergida) - Carencia de ingresos - Endeudamiento - Infravivienda, hacinamiento - Sin vivienda 	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos regulares - Fuentes alternativas de ingresos - Vivienda propia

	Factores de Exclusión	Factores de Integración
Culturales	<ul style="list-style-type: none"> - Pertenencia a minorías étnicas - Extranjería. Barreras ideomáticas y culturales - Pertenencia a grupo de “rechazo” (cultural y político) - Analfabetismo o baja instrucción - Elementos de estigma 	<ul style="list-style-type: none"> - Integración cultural - Perfiles “culturales” aceptados e integrados - Alto nivel de instrucción, posesión de cualificaciones demandadas
Personales	<ul style="list-style-type: none"> - Variables “críticas” de edad y sexo - Minusvalías - Hándicaps personales - Alcoholismo, drogadicción, etc. - Antecedentes penales - Enfermedades - Violencia, malos tratos, etc. - Débil estructura de motivaciones y actitudes negativas - Pesimismo, fatalismo - Exilio político, refugiados 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad e iniciativa personales - Cualidades personales valoradas socialmente - Buena salud - Motivaciones fuertes - Optimismo, voluntad de realización - Facilidad de trato
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Carencia de vínculos familiares fuertes - Familias monoparentales - Carencia de otras redes sociales - Entorno residencial decaído - Aislamiento 	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo familiar - Intensa red social, relaciones - Pertenencia a asociaciones - Residencia en zonas en expansión - Integración territorial

Fuente: Tezanos (2001b, p.172)

Subirats (2004) también establece su propia clasificación al indicar siete ámbitos en los que se pueden generar los procesos de exclusión: *ámbito económico; ámbito laboral* (además de ser una fuente de ingresos económicos, Subirats entiende el trabajo como un mecanismo de articulación de relaciones sociales, lo que hace que la precariedad laboral tenga efectos en la exclusión social, independientemente de las cuestiones meramente económicas); *ámbito formativo* (con el rol de otorgar competencias para facilitar el acceso al mundo laboral y contribuir al desarrollo personal y social); *ámbito sociosanitario; ámbito residencial; ámbito relacional y ámbito de la ciudadanía y de la participación.*

Dentro de cada ámbito se identifican un conjunto de factores que pueden darse solos o en combinación con otros factores del mismo u otros ámbitos, cuya composición dinámica favorece la movilidad social entre sus estratos. Haciendo uso de las palabras de Subirats (2004): *“En este proceso de acumulación, combinación y retroalimentación de factores de exclusión es donde puede observarse la relativa flexibilidad y permeabilidad de fronteras entre inclusión, exclusión y vulnerabilidad social”* (p. 21).

Los ámbitos se ven afectados además por una dimensión espacial, ya que los procesos de exclusión a menudo conllevan procesos de segregación territorial. Además de los factores inherentes a cada ámbito, hay que considerar la relevancia de tres grandes ejes sobre los que se vertebran las desigualdades sociales: la edad, el sexo y el origen y/o etnia. Estos ejes, como características indisociables de la persona, actúan de

forma transversal en todos los ámbitos y factores influyendo en los procesos de exclusión. Los ámbitos y principales factores definidos por Subirats (2004), se presentan en la Tabla 2, así como los tres ejes que intervienen en ellos.

Tabla 2. La exclusión social desde una perspectiva integral

Ámbitos	Principales factores de exclusión	Ejes de desigualdad social		
		Género	Edad	Etnia/procedencia o lugar de nacimiento
Económico	Pobreza económica			
	Dificultades financieras			
	Dependencia de prestaciones sociales			
	Sin protección social			
Laboral	Desempleo			
	Subocupación			
	No calificación laboral o descalificación			
	Imposibilidad			
	Precariedad laboral			
Formativo	No escolarización o sin acceso a la educación obligatoria integrada			
	Analfabetismo o bajo nivel formativo			
	Fracaso escolar			
	Abandono prematuro del sistema educativo			
	Barrera lingüística			
Sociosanitario	No acceso al sistema y a los recursos sociosanitarios básicos			
	Adicciones y enfermedades relacionadas			
	Enfermedades infecciosas			
	Transtorno mental, discapacidades y otras enfermedades crónicas que provocan dependencia			
Residencial	Sin vivienda propia			
	Infravivienda			
	Acceso precario a la vivienda			
	Vivienda en malas condiciones			
	Malas condiciones de habitabilidad (hacinamiento, ...)			
Espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas				
Relacional	Deterioro de las redes familiares (conflictos o violencia intrafamiliar)			
	Escasez o debilidad de redes familiares (monoparentalidad, soledad, ...)			
	Escasez o debilidad de redes sociales			
	Rechazo o estigmatización social			
Ciudadanía	No acceso a la ciudadanía			
	Acceso restringido a la ciudadanía			
	Privación de derechos por proceso penal			
	No participación política y social			

Fuente: Subirats (2004, p.22)

Son profusos los estudios que han abordado la cuestión de la exclusión social en diferentes contextos: Dupas (2000), Nun (2001), Villarreal (1996), Young (2003), entre otros. Pero sin ánimo de extendernos, tras conocer los principales ámbitos y factores que señalan varios autores que abordan el tema desde el “paradigma de la exclusión”, aterrizamos en el próximo apartado en la forma de discriminación que afecta

capitalmente a los mayores de 45 años en desempleo. Las perspectivas generales de la exclusión, se acotan en esta ocasión al ámbito laboral y a la edad como eje vertebrador de la desigualdad social, pues este factor es objeto de constantes discriminaciones, aun siendo el envejecimiento un proceso insoslayable en todo sujeto.

3. DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN LABORAL POR EDAD

De la discriminación laboral, como en todo proceso social, surgen líneas de conexión hacia otros ámbitos, por lo que esta se convierte en un empuje que favorece los procesos de exclusión social. Desde este planteamiento, Tezanos (2001b) afirma que el hecho de tener o no un trabajo, y el trabajo que se tiene, es la principal barrera delimitadora de la exclusión social. La inserción laboral está integrada en un conjunto más amplio de vivencias sociales, por lo que, considerándolas desde el marco general de variables expuestas con anterioridad, Tezanos (2001b) proporciona un mapa (o indicador general) de riesgos de exclusión social que se presenta en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Los riesgos de la exclusión Social

Integrados				
Riesgos	Trabajo	Ingresos	Vivienda	Relaciones/Apoyos sociales
Bajos	Empleo estable	Riqueza, ingresos suficientes	Vivienda propia	Familia e integración satisfactoria en redes sociales
Medios	Trabajo precario y/o poco remunerado	Ingresos mínimos garantizados	Vivienda en alquiler, situaciones de hacinamiento	Crisis familiares, redes sociales débiles. Apoyos instituciones compensatorios
Altos	Exclusión del mercado de trabajo	Situación de pobreza	Infraviviendas, sin techo	Aislamiento; rupturas sociales. Carencia de apoyos institucionales

Excluidos

Fuente: Tezanos (2001b, p.174)

Según la tabla anterior, las personas que hayan rebasado el alto riesgo de exclusión social, forman parte del colectivo de excluidos, es decir, en palabras de Jiménez, Luengo, & Taberner (2009) se encuentran en el “*extramuro de la sociedad*”. Como se puede observar, en lo que atañe al ámbito laboral, la exclusión del mercado de trabajo cuya consecuencia directa es el desempleo es una de las variables de mayor riesgo de exclusión social, riesgo que puede acentuarse según la edad de los sujetos.

Los procesos discriminatorios laborales a causa de la edad afectan tanto a los más jóvenes como a los mayores de 45 años. No obstante, las personas jóvenes juegan con una importante baza a su favor, pues gozan de mayor visibilidad social (CIDEA,

2012), al ser considerados el futuro de las sociedades. Mientras tanto, los mayores permanecen a la sombra de otros colectivos más visibles, ahogando su problemática en el silencio y con escasos apoyos mediáticos (Amber & Domingo, 2015a, 2015b). De esta manera la discriminación laboral que sufren los mayores de 45 años a causa de su edad es evidente (Gunderson, 2003; Neumark, 2009; Shacklock, Fulop, & Hort, 2007; Weller, 2007), sufriendo los estereotipos asociados a la edad propios del *edadismo* (Posthuma & Campion, 2009; Rubio, 2013), aún más notables si coexisten con otros factores de exclusión (von Schrader & Nazarov, 2015).

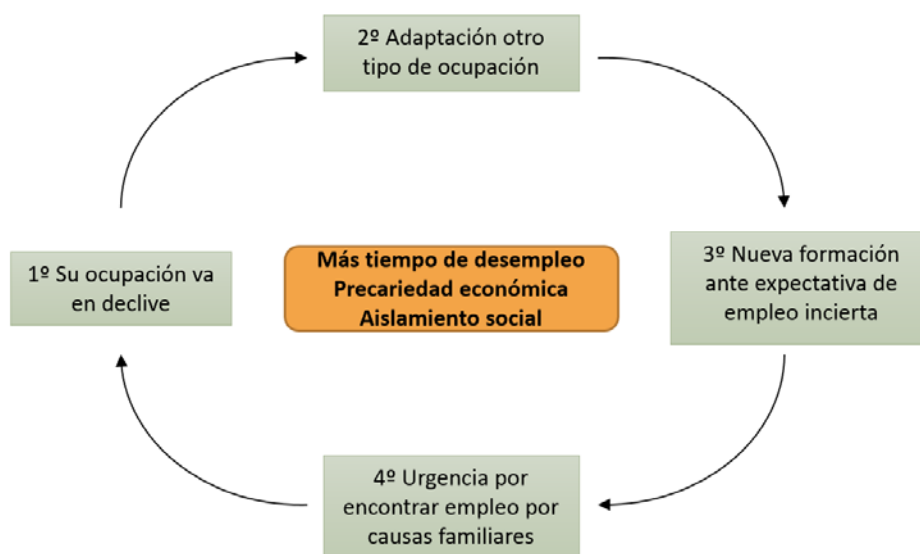
Especialmente vulnerables son las personas mayores en desempleo que provienen de sectores tradicionales y con baja cualificación, residentes en zonas de bajo dinamismo y con poca capacidad de generación de empleo. Martínez (1999) considera que la exclusión laboral de los mayores de 45 años se puede desglosar en dos fases diferenciadas:

Fase 1: centrada en los impactos de la pérdida de empleo sobre las personas, y las reflexiones y críticas sociopolíticas derivadas de ello.

Fase 2: incide en las repercusiones psicológicas o morales producidas con el tiempo por la discriminación por edad, la dificultad de encontrar un nuevo empleo, los esfuerzos de reciclaje profesional, la pérdida de poder adquisitivo, etc.

Las respuestas de los desempleados ante estos procesos son diversas y pueden caminar desde el cataclismo emocional, producto de una pérdida de identidad, hasta el resurgimiento y la reinención profesional (Dubar, 2002). Algunas personas, en busca de nuevas oportunidades optan por su reciclaje, muchas de ellas marcadas por la urgencia de encontrar un nuevo empleo. Sin embargo, los recursos son limitados y el tiempo que invierten en su renovación formativa y profesional va corriendo en su contra, generando un círculo de inestabilidad y estado de riesgo marcado por la precariedad económica. Esta situación queda ilustrada en la Figura 3, extraída de Martínez (1999).

Figura 3. El círculo del desempleo adulto más vulnerable



Fuente: Martínez (1999, p. 270)

Estos procesos indicados por Martínez, que en la época del estudio afectaban a una parte relativamente pequeña de la población, se han multiplicado por efecto de la crisis, generando desempleados mayores muy diversos, que no siempre responden a perfiles de baja cualificación. La forma de enfrentarse al desempleo de los mayores de 45 años, así como las posibilidades de éxito o de exclusión laboral en su intento, están evidentemente condicionadas por la transición al empleo que ha marcado su trayectoria laboral, pues las personas dedican gran parte de su vida a prepararse para desempeñar una actividad productiva en la edad adulta (Vega, Bueno, & Buz, 2001). En este sentido, Casal (1996) considera que la incorporación al empleo es una transición basada en un conjunto de toma de decisiones del sujeto que orientan su trayectoria profesional y por tanto, condicionan su empleabilidad. El conocimiento de los planteamientos de Casal (1996) es útil, pues las trayectorias que han marcado la transición a la vida laboral de las personas, influirán de modo significativo en las respuestas, actitudes y posibilidades de reincorporación al mercado de trabajo. Casal, elabora una tipología de los modos de transición al empleo a partir de tan solo dos variables: el tiempo y las expectativas de posicionamiento social de la persona, en la que interviene la toma de decisiones. A partir de esos dos ejes genera cinco modalidades de transición:

- *Éxito precoz*: tránsito a la vida activa rápido y exitoso.
- *Trayectorias obreras*: orientadas a la cultura del trabajo manual y poco cualificado. Trayectoria de especial vulnerabilidad ante las fluctuaciones del mercado de trabajo.
- *Trayectorias desestructuradas*: caracterizadas por las bajas expectativas, el paro crónico y asociadas a procesos de exclusión socio-laboral.
- *Trayectorias en precariedad*: en continua transición, en las que los condicionantes externos fuerzan a la toma de decisiones y a la reducción progresiva de las expectativas.
- *Trayectorias de aproximación sucesiva*: altas expectativas pero que exigen una asunción gradual de logros parciales que vaya aproximando al sujeto lentamente a su objetivo.

Aunque la teoría de Casal genera un buen marco para la comprensión de las trayectorias de inserción, el año de su estudio le confiere la restricción en la actualidad de ignorar las vicisitudes del actual mercado de trabajo. Estudios más recientes como el de Bernad, Martínez y Molpeceres, (2011), contradicen parcialmente este enfoque centrado en la toma de decisiones, al menos en los tiempos actuales, pues argumentan que, como se introdujo en el primer capítulo teórico, vivimos en una etapa en la que los sujetos no tienen poder de decisión sobre su futuro profesional, pues se está produciendo un sometimiento de las personas a las condiciones impuestas por el mercado laboral.

Estos condicionantes actuales indican en las trayectorias definidas por Casal (1996), pues en la actualidad el peso del desempleo ha incrementado las trayectorias desestructuradas y en precariedad, ensañándose con los sujetos que participaban de las trayectorias obreras, y empujándolos a zonas de exclusión o próximas a ellas. Esta movilidad entre los modos de inserción, nos permite establecer un paralelismo con la

permeabilidad característica de los estratos sociales definidos con anterioridad que marcan el grado de integración o exclusión de las personas, paralelismo que refuerza los lazos que unen a todo proceso social.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amber, D., & Domingo, J. (2015a). El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(3), Art. 26. Recuperado el 2 de diciembre de 2015, de <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1503266>.
- Amber, D., & Domingo, J. (2015b). La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española. *Observatorio (OBS*) Journal*, 9(4), 085-091. Recuperado el 20 de diciembre de 2015, de <http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/906>.
- Bernad, J. C., Martínez, I., & Molpeceres, M. (2011). Trabajo, precariedad y ciudadanía. Las políticas sociolaborales en el contexto del desmantelamiento de la sociedad salarial. En A. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 23-60). Valencia: Universitat de Valencia.
- Bolívar, A. (2003). Educar para la ciudadanía. Entre el mercado y la exclusión social. *Revista Currículum*, 16, 9-33.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo XXI.
- Bynner, J. (2000). *Risks and Outcomes of Social exclusion: insights from longitudinal data*. London: Institute of Education University of London.
- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del Siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Reis*, 75/96, 295-316.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras* (pp. 55-86.). Barcelona: Gedisa.
- CIDEC (2012). *Formación y Exclusión Social. Documento de Síntesis*. España: Fundación Tripartita para la formación en el empleo.
- Connell, R. (1997). *Escuelas y justicia social*. Madrid: Morata.
- Connell, R., Johnston, K., & White, V. (1992). *Measuring Up: Assessment, Evaluation and Educational Disadvantage*. Canberra: Australian Curriculum Studies Association.
- Domingo, J. (2005). La escuela, entre la justicia y la desigualdad. *Currículum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, 18, 111-122.

- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Dubet, F., & Duru-Bellat, M. (2004). Qu'est-ce qu'une école juste. *Revue française de Pédagogie*, 146, 105-114.
- Dubet, J. (1996). L'exclusion scolaire: quelles solutions? En S. Paugam, *L'exclusion l'état des savoirs* (pp. 497-518). Paris: Éditions la découverte.
- Dupas, G. (2000). *Economia global e exclusão social*. São Paulo: Paz e Terra.
- Escudero, J. M., González-González, M. T., & Martínez-Domínguez, B. (2009). El fracaso escolar como exclusión educativa: comprensión, políticas y prácticas. *Revista iberoamericana de educación*, 50, 41-64.
- FOESSA. (2008). *VI Informe FOESSA sobre Exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación FOESSA/Cáritas.
- FOESSA (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Recuperado el 2 de diciembre de 2016, de http://www.foessa2014.es/informe/detalle_capitulo.php?id_capitulo=3
- González-González, M. T. (2006). Absentismo y abandono escolar: Una situación singular de la exclusión educativa. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 4(1), 1-15.
- González-González, M. T. (2008). Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6(2), 82-99.
- Gunderson, M. (2003). Age discrimination and employment in Canada. *Contemporary Economic Policy*, 21(3), 318-329.
- Jiménez, M., Luengo, J., & Taberner, J. (2009). Exclusión social y exclusión educativa como fracasos. Conceptos y líneas para su comprensión e investigación. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 13(3), 11-49.
- Karsz, S. (2004). La exclusión: concepto falso, problema verdadero. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices* (pp. 133-214). Barcelona: Gedisa Editorial.
- Littlewood, P., Herkommer, S., & Koch, M. (2005). El discurso de la exclusión social: un análisis crítico sobre conceptos y modelos de interpretación. En J. L. Luengo, *Paradigmas de gobernación y exclusión social en la educación. Fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea* (pp. 19-42). Barcelona-Méjico Pomares: Pomares.
- Martínez, V. (1999). Desempleados adultos de larga duración. En J. F. Tezanos, *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (pp. 257-286). Madrid: Fundación Sistema.

- Martos, J. M., & Domingo, J. (2011). De la epidermis al corazón: La búsqueda de la comprensión del fracaso escolar y la exclusión educativa. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(1), 337-354.
- Neumark, D. (2009). The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging. *Research on Aging*, 31(1), 41-68. doi: 10.1177/0164027508324640.
- Nun, J. (2001). *Marginalidad y exclusión social*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188. doi: 10.1177/0149206308318617.
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. doi: 10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338.
- Sen, A. (2001). *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*. Manila: Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank.
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. doi: 10.1177/1038411107073603.
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Tezanos, J. F. (2001a). *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: Editorial Sistema.
- Tezanos, J. F. (2001b). *La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Vega, J. L., Bueno, B., & Buz, J. (2001). Desarrollo social a partir de la mitad de la vida. En J. Palacios, A. Marchesi, & C. Coll, *Desarrollo psicológico y educación (I). Psicología Evolutiva*. Madrid: Alianza.
- Villarreal, J. (1996). *La exclusión social*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.
- von Schrader, S., & Nazarov, Z. E. (2015). Trends and Patterns in Age Discrimination in Employment Act (ADEA) Charges. *Research on Aging*, 12, 1-22. doi: 10.1177/0164027515593989.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, employment and society*, 21(3), 417-437. doi: 10.1177/0950017007080006.
- Young, J. (2003). *La sociedad "excluyente": exclusión social, delito y diferencia en la modernidad tardía*. Madrid: Marcial Pons.

Desarrollo profesional

Trayectorias de vida e identidad



PRESENTACIÓN

En este capítulo se avanza un paso más allá de la incuestionable realidad de que el trabajo es un mecanismo de supervivencia de las personas que les permite la obtención de recursos (Blanch, 1990). Lejos de ser tan sólo un medio de vida, el trabajo implica la toma de una serie de decisiones y la conjugación de incontables factores que marcan la trayectoria de la personas. En este sentido, se considera el trabajo como un vínculo entre lo individual y lo social, entre los objetivos personales y las metas sociales, por lo que es clave en la formación de la identidad de las personas (Agulló, 1997, 1998; Blanch, 2001; Izquierdo, 2008; Zacarés, Ruíz, & Llinares, 2004) y por ende, juega un rol determinante en la trayectoria de vida particular dentro del ciclo vital de los sujetos. Aspecto clave a la hora de comprender la realidad para tomar decisiones pertinentes y afrontar su formación (Beblavy, Thum & Potjagailo, 2014; Selby, 2007).

Los estudios sobre el ciclo de vida y las trayectorias de vida personal y profesional se han vertebrado, en esencia, en torno a dos enfoques fundamentales. De un lado, se ha profundizado desde diferentes miradas (como proceso de desarrollo vital, cognitivo, moral, profesional...) en el propio proceso de desarrollo. De modo que se han caracterizado y delimitado de forma general (y relativamente estable y generalizable) las fases y estadios por los que pasa toda persona en su vida; independientemente de cómo lo haga. Desde ellos se pueden identificar ciertas regularidades en cuanto a momentos, hitos, leitmotiv o temáticas que suponen los cambios de ciclo y que sirven para ubicar y caracterizar el estadio de desarrollo de una persona. Aunque obviamente esta puede seguir procesos y trayectorias personales con acentos u orientaciones también totalmente particulares, guiadas por las condiciones personales, situaciones diversas y eventos biográficos que le atañen específicamente como individuo singular.

De otra parte, se consideran otros elementos más específicos y transversales desde los que abordar la mirada, que proporciona el marco de interpretación necesario y que hace inteligible cada trayectoria individual. Básicamente se refiere tanto al componente de profesionalización, como conjunto de saberes, competencias, valores y experiencias comunes que ha vivido el grupo profesional y que van conformando una determinada conciencia colectiva o cultura (tanto sea de colectivo, de profesión, o de comunidad...), y el desarrollo de una determinada identidad.

El trabajo de Fernández (1995), desarrolla esta idea para estudiar la vida profesional y la carrera docente. En este sentido, para delimitar un perfil profesional (docente en este caso), integra en su mirada, de un lado ciclo de vida (general) y

trayectoria profesional (vida particular) con tres dimensiones importantes en la profesión: cultura, conocimiento e identidad. De este modo, Beblavy, Thum & Potjagailo (2014) hacen un recorrido por la formación de adultos en Europa, reparando en los puntos del ciclo de vida en la que el aprendizaje de adultos se lleva a cabo como un factor clave para aumentar el empleo, la innovación y el crecimiento. Con el giro hermenéutico en la comprensión de las profesiones y colectivos, se ha volcado el interés desde perspectivas técnico–reproductoras hacia otros planteamientos más humanos y respetuosos con la profesionalidad, la personalidad, los deseos e intereses, la vida y el arte de los propios adultos.

Conscientes de ello, este capítulo se centra en los principales hitos del desarrollo adulto, para aterrizar en la creación de una identidad personal y profesional, producto de la interacción de todos los elementos que influyen de forma dinámica en las trayectorias vitales. A continuación se presenta el sumario que recoge los apartados en los que se divide este capítulo.

1. Ciclos del desarrollo vital en el adulto

- 1.1 Ciclo de desarrollo cognitivo
- 1.2 Ciclo de desarrollo moral
- 1.3 Ciclo de desarrollo socio-afectivo
- 1.4 Ciclos de desarrollo personal y profesional

2. Identidad personal y profesional

- 2.1 Construcción de la identidad personal y profesional
- 2.2 Crisis y reconstrucción de la identidad profesional

1. CICLOS DE DESARROLLO VITAL EN EL ADULTO

La noción de **ciclo de vida** o ciclo de desarrollo vital fue un concepto introducido en el estudio del desarrollo humano por Levinson (1978) y Erikson (1985), ampliamente utilizado en la psicología, que supone que la vida de una persona pasa por diversas etapas o fases, básicamente comunes a toda la especie, eso sí, siguiendo una trayectoria, desde su nacimiento hasta su fin que, en cambio, es personal.

Desde los planteamientos de Loevinger (1976) y de Erikson (1985) del desarrollo psico-social humano en torno a ocho grandes estadios, esta perspectiva de los ciclos vitales se ha refocalizado bastante. Cabría apuntar que, aunque cada uno sigue una trayectoria de vida personal, un curso de vida marcado por distintos momentos y circunstancias que la hacen virar o cambiar, a grandes trazos se mantienen ciertos, pero flexibles, ciclos vitales. En esta secuencia coexisten etapas de relativa *estabilidad* (de asentamiento o de construcción de estructura) y otras de transición (o de cambio) y se podrían concretar en las siguientes fases de desarrollo (Tabla 1).

Tabla 1. Fases más destacadas de este desarrollo adulto

Fase	Descripción
Preadultez (<22 años)	Suele ser una fase de formación y preparación, de conquista de una primera identidad, de la independencia, de la emancipación... De ella y de las relaciones que en ella se establezcan dependerá mucho su futuro nivel de conciencia, moralidad, implicación profesional...
Primera adultez (22 a 40 años)	Es el momento de forjarse una identidad, formar una familia, asumir una profesión... Es la fase de mayor vitalidad, pero también es de formación y de orientación vital. Esta fase consta de tres grandes submomentos: <ul style="list-style-type: none"> - <i>Transición a la primera adultez.</i> En ella se cierra la fase anterior y se van alcanzando los primeros objetivos vitales y cierta estabilidad. Si bien se tiene madurez y mucha vitalidad, en muchos aspectos aflora la inexperiencia y la falta de perspectiva para ver la nueva realidad (familiar, social, profesional...). - <i>La transición de los treinta.</i> Es una fase de asentamiento de las bases del proyecto de vida desarrollado y propicia para retomar, reorientar, asentar y adquirir estabilidad. - <i>Culminación de la primera adultez.</i> En ella se adquiere una gran madurez y se empiezan a alcanzar y sentir los logros profesionales.
Transición a la mitad de la vida (40 a 45 años)	Una vez alcanzada esta estabilidad y madurez, existe un momento en el que parece oportuno intentar un nuevo salto, una mejora cualitativa, una reorientación de la vida y la profesión, o un cambio de la misma. Para algunas personas este período se identifica con la llamada "crisis de los cuarenta".
Adultez media (45 a 60 años)	Con madurez, reconocimiento, satisfacción de deseos, alta cualificación y capacidad profesional, altos niveles de asunción de responsabilidad pero con una paulatina merma en las capacidades físicas. Se obtienen mayores cuotas de responsabilidad, puestos más altos, se posee madurez, distancia afectiva y profesional, capacidad para desligarse y ver con perspectiva. Se muestra dedicación a lo considerado verdaderamente importante.

Fase	Descripción
Transición a la adultez tardía (60 a 65 años)	Es una fase previa a la jubilación, por lo que se vive de formas dispares, como ruptura con la fase anterior o como puente de transición y continuidad con la siguiente etapa. Se va desligando de los compromisos anteriores para reorientar su vida hacia la jubilación. Se puede vivir de forma serena e integradora, a modo de mentor, o traumática
Adultez tardía	En ella se confronta y reorienta la vida y la identidad, lo vivido con lo deseado, se repasa todo lo realizado (serena o amargamente).

Fuente: Levinson (1981)

Cada una de estas etapas o momentos llevan aparejados unos intereses, crisis generadoras de desarrollo o preocupaciones polares básicas (Erikson, 1985), la superación de tales dilemas o crisis y la opción por unas u otras vías, junto al aumento de la experiencia vital que supone (normalmente, pero no siempre es así) una evolución cognitiva, emocional y moral. Así Levinson (1978) al unir estas propuestas a sus propias consideraciones de las etapas de los ciclos de vida, en torno a tres grandes momentos, habla de: (1) el logro de la independencia, (2) la importancia de un mentor en las fases de transición y (3) el asentamiento de la identidad actuando bajo acuerdos y sintiéndose bien como persona o dejándose llevar por lo hecho hasta ahora. Esta evolución supone cambios en la socialización y en la identidad profesional de los adultos, así como en las posturas que toman a la hora de afrontar la profesión, el compromiso, la colaboración, la formación, el trabajo con otros, etc.

En ello, son múltiples los factores que influyen en el desarrollo humano y que guían y orientan las trayectorias vitales y profesionales de las personas. En este sentido, es importante hacer mención de los principales ciclos de desarrollo vital que generan idiosincrasias en las conductas y estilos de vida adultos y que repercuten en la profesionalidad.

En este punto conviene retomar algunas consideraciones vertidas por Domingo (2000-2002; 2004). A la hora de estudiar las edades y fases del desarrollo del adulto nos podemos centrar en aquellos sucesos relativamente pronosticables, como el desempeño de tareas adultas, carrera, etc., o en algunos temas centrales que influyen en estas fases del desarrollo. Es ya clásico el estudio de Erikson (1985) sobre el desarrollo de la personalidad a través de "crisis" que provocan el cambio de una etapa a otra posterior o una evolución cognitiva. Desde la primera perspectiva, el desarrollo del adulto sería muy simple y lineal, mientras que al considerar la segunda opción, con posibles diferencias culturales, situacionales, experienciales y derivadas de las propias opciones personales hacen que las fases de vida del adulto sean más diversas y dialécticas.

Los estadios o ciclos "han de verse como una manera consistente de pensar sobre un aspecto de la realidad" (Hersh, Paolitto y Reimer, 1984, p.50), pero se ha de actuar con cautela a la hora de catalogar a una persona concreta en una estadio determinado porque existe una gran casuística, en especial desde el punto de vista moral. Huberman (1989) y Oja (1989) nos advierten sobre la no linealidad de los ciclos

vitales y, aunque en la teoría el tiempo es un índice capaz de señalar y explicar cambios importantes en la orientación profesional, este no es determinante.

Las fases de desarrollo se basan en unos "Leitmotiv" o temas generadores que centran el interés del período. Estos leitmotiv, junto con las facetas propuestas para el ciclo de carrera docente determinarán las fases y trayectorias individuales de los profesores, darán lugar a los itinerarios de desarrollo que cada uno sigue y a unos desenlaces profesionales y personales determinados (Huberman, 1990, 1998). De este modo sobrepasa el estudio de aspectos concretos y el de fases de desarrollo para recalcar en los posibles itinerarios seguidos y de sus posibles salidas y consecuencias. Denzin (2001) afirma, en este sentido, que profundizando en la interpretación de las biografías personales, existen unos momentos o circunstancias que suponen puntos de inflexión en la vida de una persona y que pueden actuar positiva o negativamente en la misma. Estos puntos de inflexión, "*epifanías*" o "*momentos y experiencias que dejan marcas en la vida*", "*tienen un carácter personal, son frecuentemente momentos de crisis y alteran las estructuras de significados fundamentales en una vida*" (Denzin, 2001, p. 70).

En esta línea, aunque un mismo acontecimiento no se vive igual en un momento evolutivo que en otro, cada estadio (ciclo) no significa más que una predisposición interior a integrar los acontecimientos (profesionales y de la vida) de una forma determinada. Además de estos ciclos de vida intervienen una serie de dimensiones que pueden alterar significativamente la continuidad de las fases profesionales que vive una determinada generación, grupo y/o persona, como son: a) las personas con quien trabaja e interactúa; b) los momentos, fases, acontecimientos críticos; c) la pertenencia a cohortes y grupos o redes sociales; d) la influencia del contexto en su propio proceso de desarrollo.

El conocimiento de los principales descriptores, atributos y dimensiones intervinientes en cada etapa del desarrollo personal y profesional de los adultos, así como los intereses que conducen las respuestas y acciones en cada etapa es de gran importancia para definir las ayudas pertinentes que faciliten la generación de un proceso interno de mejora (Domingo y Bolívar, 1998); y en consecuencia, de indudable relevancia para concretar y definir el apoyo que se le puede prestar a estas personas en situación de desempleo desde el marco de la formación y la orientación profesional.

1.1 CICLO DEL DESARROLLO COGNITIVO

A diferencia de los primeros estadios de la vida, en la que los cambios intelectuales tienen ciertas similitudes entre los sujetos, en la edad adulta, la diversidad de condiciones a las que se enfrenta cada persona (estilo de vida, educación, etc.) crean multiplicidad de enfoques y pensamientos desde los que comprender la realidad (Gión, Pérez, & Navarro, 2011). Según la teoría de Piaget (1985) del desarrollo cognitivo, los adultos se encuentran en la etapa de las operaciones formales, caracterizada por un pensamiento hipotético deductivo. Sin embargo, según estudios posteriores, no todos los adultos alcanzan esta fase (González-Román, 2011).

A pesar de las idiosincrasias, el funcionamiento intelectual a lo largo del ciclo de vida está sometido a una serie de patrones flexibles. La inteligencia biológica (o fluida), que se corresponde con los procesos cognitivos básicos, se desarrolla exponencialmente en las primeras etapas de la vida y comienza a declinar a partir de los 30 años. Mientras que la inteligencia cultural (o cristalizada), que abarca aptitudes de comprensión, estructuración, vocabulario, etc. y que depende del nivel cultural de la persona y de la experiencia, a partir de cierta edad se mantiene constante o incluso puede aumentar en las fases avanzadas de la vida (Fernández-Ballesteros, 2004).

Cabe destacar, por el interés para este estudio, la relación entre edad y aprendizaje. Se afirma que a partir de los 60 años se produce un declive en el aprendizaje, con grandes diferencias en los sujetos en función de su nivel educativo (Fernández-Martín, González-González, & González-Román, 2011). Los sujetos que han tenido un mayor acercamiento a la formación a lo largo de su vida, tendrán más facilidad para acceder a nuevos aprendizajes en su madurez.

1.2 CICLO DEL DESARROLLO MORAL

Los principales teóricos del desarrollo del razonamiento moral, Piaget (1932) y Kohlberg (1976), relacionan este desarrollo con el cognitivo, asegurando que solo una vez alcanzada cierta madurez cognitiva, es posible que una persona realice juicios morales (Martínez, Valero, González, & Pérez, 2011).

Desde estos planteamientos, Piaget (1932) le otorga un énfasis interaccional y social al desarrollo moral. Hace distinción entre una moral heterónoma (asociada a los primeros estadios de la vida) establecida a partir de prohibiciones y normas incuestionables establecidas por otros; frente a una moral autónoma, en la que la reflexión y las decisiones del individuo entran en juego.

Kohlberg (1976) entiende el desarrollo cognitivo como condición necesaria para el desarrollo moral, aunque no como garantía del mismo, partiendo de la justicia como característica esencial del juicio moral. Define tres niveles de razonamiento moral (preconvencional, convencional y postconvencional y de principios), divididos a su vez en dos etapas. El nivel preconvencional se caracteriza por una moral totalmente heterónoma. En la fase convencional el grupo y los estereotipos que éste marca se convierten en los referentes morales. En el último estadio, el postconvencional, se alcanza la verdadera moralidad, al regirse por principios morales universales. Estos estadios no se corresponden estrictamente con la edad del sujeto, pues no todas las personas llegan a alcanzar la autonomía moral que define Kohlberg (1976) y que se logra en las últimas fases.

Estos estadios suponen unas claras implicaciones profesionales. Así Oja (1989) señala que en la primera fase predomina la impulsividad y la autoprotección; en la segunda el conformismo, la confianza, el reconocimiento y el autoconocimiento que se traduce en conciencia; con lo que en el tercer estadio, existirá una transición individualista, aunque se valoran mucho las relaciones interpersonales y la comprensión global de la profesión y, por último aumenta la autonomía, la transferencia y la

tolerancia, aunque todo se sopesa en función de la coherencia con los principios básicos en los que se cree.

En este punto, resulta interesante tomar en consideración como (si bien el ciclo de vida no varía) la propia trayectoria de vida cambia entre hombres y mujeres (Levinson, 1995) y ello supondrá también una clara diferenciación en cuanto a personalidad, orientación y juicio moral. Y la resolución de dos claros dilemas que se le presentan a la mujer, tiene que establecer una personalidad propia como adulta y buscar su propio ser y lugar, referidos a su rol familiar, emocional y laboral. Tomará cursos tradicionales o no convencionales que implicarán posicionamientos vitales y profesionales también dispares. Esto supone que las diferencias en los modos de ver, sentir, pensar y actuar por sexos y roles asumidos en la condición femenina, en absoluto supongan diferentes estadios de desarrollo moral entre hombre y mujer, sino modos diferenciales de un mismo nivel debidos a diferentes trayectorias o procesos de toma de decisión, de adaptación y de identificación (Gilligan, Brown, & Rogers, 1990).

A pesar de la actual vigencia de los planteamientos teóricos de Kohlberg (1976), que son usados frecuentemente como referente académico, los estudios de Gilligan (1982) lanzaron críticas sobre estos, al arrojar las diferencias que pueden encontrarse entre hombres y mujeres en torno a este tema, pero sin llegar a derrocarlos, pues no plantea una nueva concepción del desarrollo moral. Por el contrario, encaja la *“ética del cuidado”* desde una visión que podría entenderse como complementaria a la ética de la justicia, contribuyendo a la matización de la misma, al introducir la importancia del contexto en la etapa postconvencional (Benhabib, 1992). Frente a la ética de la justicia, basada en la imparcialidad, la ética del cuidado, que se asocia tradicionalmente a la mujer, se centra en la *responsabilidad* como concepto principal. En palabras de Fascioli, (2010) *“El actuar moral de las mujeres se centraría –más que en juicios generales abstractos-, en la responsabilidad que surge de la conciencia de formar parte de una red de relaciones de interdependencia”* (p. 44).

1.3 CICLOS DEL DESARROLLO SOCIO-AFECTIVO

El adulto se encuentra muy condicionado por el momento sociohistórico en el que vive, sus normas y sus tareas. Según Bronfenbrenner (2009) la persona adulta está más influenciada por las presiones económicas, sociales y culturales que en otras etapas de su vida. En la edad adulta, aunque las personas necesitan volcarse en la sociedad, y generan importantes relaciones de amistad, las principales relaciones sociales giran en torno a dos pilares básicos: la familia y el trabajo (González-Román, 2011; Zacarés & Serra, 1998). En el ámbito profesional, González-Román (2011) destaca la edad adulta media como un momento de gran producción intelectual, creativa y de autorrealización, en paralelo con una relación familiar centrada en la crianza y educación de los hijos. En fases posteriores de la adultez, destaca la progresiva emancipación de los hijos mayores, lo que les hace centrarse más en su pareja, a la vez que aumenta la probabilidad de tener familiares mayores bajo su cuidado. En el plano profesional, la adultez avanzada se caracteriza por la preparación para la jubilación, en la que influyen numerosos factores

sociales y psicológicos (apoyo social, género, nivel educativo, salud, etc.) y que empuja a las personas a crear una nueva identidad como jubilados (Madrid & Garcés, 2000).

Todos estos lazos sociales y conductas están estrechamente relacionados con el plano afectivo. En este sentido, la familia juega un papel esencial al proporcionar a las personas afecto, protección, etc. (Gión, Pérez, & Navarro, 2011). En el plano emocional y afectivo, además de la familia, la sociedad juega un rol importante, pues las emociones no dependen solo del individuo, sino también de lo que los demás piensan, esperan o desean (Martínez, Valero, González, & Pérez, 2011). Desde este planteamiento, se puede afirmar que las percepciones y expectativas sociales influyen notablemente en los sentimientos y emociones que sienten y padecen los sujetos como individuos.

Los sentimientos y emociones emergen del individuo ante las situaciones de cambio. Estos sentimientos, si son dolorosos, según la Ley de asimetría hedónica, pueden persistir en el tiempo, si se mantienen las condiciones adversas que lo provocan (Frijda, 1988), además, las personas son mucho más sensibles a los estímulos negativos que a los positivos (Tversky, 1990). De forma paralela, los momentos emocionales conservan su capacidad para evocar emociones indefinidamente, mientras no sean contrarrestados por una exposición repetida que provoque su habituación (Frijda, 1988). De ahí que los momentos conversacionales provoquen la expresión y rememoración de sentimientos y emociones (Tornay, 2006).

1.4 CICLOS DEL DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Según los planteamientos de Erikson (1985) sobre los ciclos vitales del desarrollo humano, los diferentes estadios de maduración de las personas se van sucediendo a partir de la resolución de diferentes crisis que se generan a lo largo de la vida. Erikson (1987) entiende cada crisis como el paso de una fase de desarrollo a otra, como un proceso paulatino de cambio de las estructuras operacionales, o un proceso de estancamiento en el mismo, manteniendo las estructuras. De la resolución de cada crisis emerge una fuerza básica o cualidad (Bordignon, 2005). De esta forma se definen los siguientes estadios en el ciclo vital de las personas:

Tabla 2. Ciclo vital y crisis

Ciclo Vital	Edad	Crisis	Concepto
Infancia	0-2	<i>Confianza básica vs. Desconfianza básica</i>	Esperanza
Niñez	2-4	<i>Autonomía vs. Duda</i>	Voluntad
Edad del juego	5-7	<i>Iniciativa vs. Culpa</i>	Fidelidad
Edad escolar	6-12	<i>Superioridad vs. Inferioridad</i>	Competencia
Adolescencia	13-19	<i>Identidad vs. Confusión Identidad</i>	Identidad
Juventud	20-30	<i>Intimidad vs. Aislar</i>	Amor
Adulthood	30-60	<i>Generatividad vs. Estancamiento</i>	Cuidado-Celo
Vejez	(más de 60)	<i>Integridad vs. Desesperanza/Disgusto</i>	Sabiduría

Fuente: Erikson (1985)

La etapa de la adultez definida por Erikson (1985), en la que se incluyen las personas mayores de 45 años, plantea un conflicto que se debate entre la generatividad

y el estancamiento. La generatividad entendida como la capacidad de generar vida y dar continuidad a esta y de generar bienes culturales y sociales, siendo su centro “*la preocupación por establecer y criar a la nueva generación*” (Erikson, 1970, p. 240). La superación de esta dialéctica se concreta en el cuidado, la enseñanza, formación y educación de las nuevas generaciones y de la sociedad en general. El interés generativo de esta etapa, puede mostrarse, siguiendo a Zacarés y Serra (2011), no sólo en la crianza de los hijos, sino también en muchas otras actividades, tales como participación en organizaciones sociales, voluntariado, tareas de cuidado intergeneracional, y otras muchas entre las que destacamos para este estudio las actividades profesionales. En palabras de Erikson (2000): “*La generatividad, por tanto, resulta clave en prácticamente toda situación en la que uno está llamado a ser responsable de otros, directa o indirectamente*” (p.72).

La generatividad, según McAdams y Aubin (1992), es uno de los aspectos más importantes en el desarrollo de la personalidad del adulto y en la construcción de su identidad psicosocial. Desde este modelo, propone siete dimensiones que conciernen a este constructo, de las que destacamos en primer lugar la “*Demanda cultural*”, entendida como las expectativas de la sociedad sobre los adultos. Se espera que estos asuman roles de responsabilidad sobre las generaciones posteriores, aquellos que no cumplen las expectativas sociales, pueden ser considerados inmaduros (Zacarés & Serra, 2011) o en discordancia con el “*reloj social*” (Helson, Mitchell & Moane, 1984). En segundo término queremos rescatar también el “*Deseo interno*” definido por McAdams & Aubin (1992), que combina dos impulsos motivacionales, por una parte el deseo de una inmortalidad simbólica a través de la obra transmitida a otros y por otra el deseo de ser necesitado por los demás. Estas dimensiones, en consonancia con otras (interés hacia la siguiente generación, la creencia en la humanidad y el compromiso), derivan en acciones generativas de *creación*, *mantenimiento* de lo considerado valioso y *ofrecimiento* a las nuevas generaciones; que guían posteriores narrativas y discursos sobre la historia de vida de cada sujeto, siendo un eje central de estos. El estudio de McAdams y Aubin (1992) revela un nivel de generatividad superior en las mujeres que en los hombres, independientemente de su edad. Sólo los hombres con hijos manifiestan mayor generatividad que las mujeres en la misma situación.

Otros autores coinciden con Erikson (1985) en asignar características como la estabilización, la resistencia al cambio, etc. a las etapas del desarrollo de los mayores de 45 años. De este modo, Sheehy (2013) y Levinson (1978) en su división de la vida del adulto en periodos, hablan de una etapa de *estabilización* que se produce a partir de los 45 o 50 años. Mientras Sikes (1985), en esta misma línea, asegura que la fase de *estabilización* se supera a los 40, y que las personas a partir de esta edad y hasta los 55 se tornan en profesionales *resistentes al cambio*. Según esta autora, en este ciclo del desarrollo, las personas se aferran a sus logros personales y profesionales alcanzados con esfuerzo y compromiso a lo largo de su vida. Esta experiencia de vida les hace verse a sí mismos como mentores y no como sujetos de aprendizaje. Fernández (1994) centrándose en el desarrollo profesional de las personas, afirma que estas a partir de los 40 años y hasta los 55 se encuentran en una etapa de *profesionalidad completa*. Se

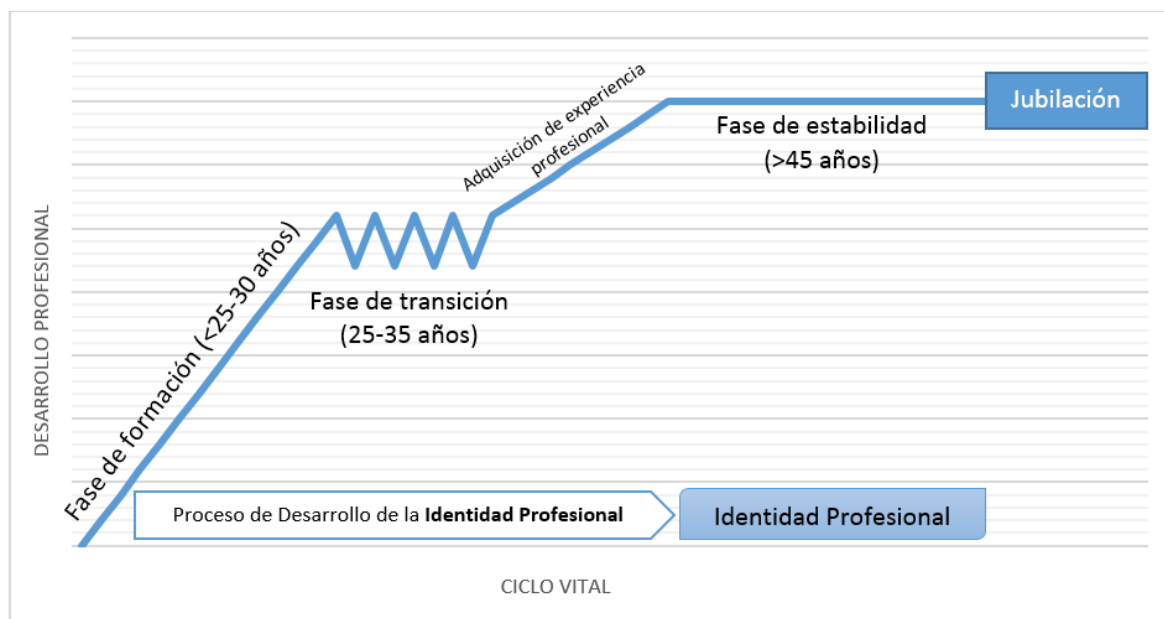
ven en el momento óptimo de su carrera profesional, gracias al dominio de su profesión, lo que les confiere una relativa tranquilidad y estabilidad personal.

Algunos de estos autores generan una nueva fragmentación en los ciclos del desarrollo al establecer una nueva etapa a partir de los 55 años aproximadamente. Esta nueva fase se caracteriza por el estancamiento y la orientación hacia la jubilación (Fernández, 1994; Sikes, 1985) que puede enfocarse con optimismo o preocupación en función de las individualidades.

Los diferentes ciclos de desarrollo profesional y personal (Erikson, 1985; Fernández, 1994; Levinson, 1978; Sheehy, 2013; Sikes, 1985) muestran en grandes líneas un proceso caracterizado por fases iniciales de aprendizaje, búsqueda de la autonomía, formación y profesionalización, seguida de una fase de transición en torno a los 30-35 años en la que se genera la identidad profesional y personal que se afianza en etapas posteriores. Coincidiendo en señalar los 45-50 años como la edad aproximada en la que se logra la estabilidad profesional y personal, siendo una etapa de mayor calma y consolidación.

El siguiente esquema muestra de forma visual y simplificada estos ciclos en cuanto al desarrollo profesional.

Figura 1. Representación gráfica del desarrollo profesional



Fuente: Elaboración propia

En este punto de reflexión, el modelo que tal vez se ajuste mejor a una panorámica de desarrollo profesional sea el planteado por Huberman (1990) –aunque se refería específicamente al ciclo de desarrollo profesional docente- (ver Tabla 3), pues aún esta perspectiva de desarrollo y la hace compatible con los propios ciclos de desarrollo adulto, a modo de “tendencias centrales” (caracterización de momentos o fases) admitiendo la posibilidad de seguir diferentes itinerarios o trayectorias de vida profesional (ver Figura 2) que no son ni lineales, ni previsibles en muchos casos.

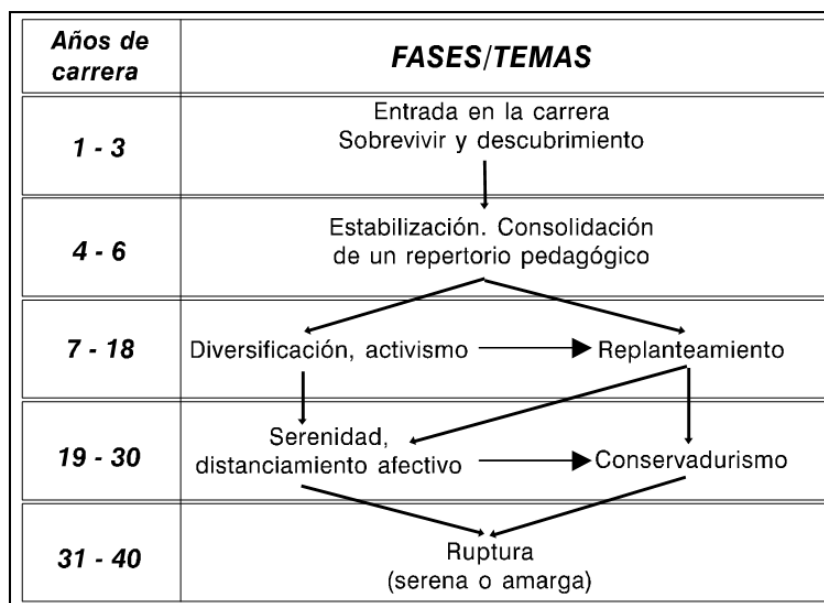
Tabla 3. Fases del desarrollo profesional

Fase	Descripción
Exploración o inicio/entrada en la carrera	Durante los tres primeros años de profesión. Es básicamente un período de inducción, supervivencia y exploración, tanteo y toma de terreno (descubrimiento y entusiasmo). Es una fase de impacto y dificultad.
Estabilización	Una vez superada la fase anterior (4º al 6º año) el trabajador posee un repertorio profesional suficiente como para sobrevivir en la profesión con cierta fluidez, lo que le da confianza, estabilidad y se afianza en ella.
Diversificación, experimentación o cuestionamiento, pero también de crecimiento;	<p>Con el dominio de la profesión surge el desafío de mejorarla, hacer más y mejores cosas, asumir nuevos retos y compromisos o asentarse más en lo alcanzado. No es este un momento de fácil caracterización profesional. Es un momento de gran capacidad y energía y de cierta urgencia profesional. En esta fase se pueden asumir trayectorias diferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Diversificación y activismo</i>, hacer más cosas, experimentar métodos, poner en marcha iniciativas, profundizar por otros caminos alternativos o de compromiso... - <i>Cuestionamiento</i>, o actitud de cuestionar su práctica. Este replanteamiento puede llevarle a más y mayores compromisos profesionales y/o sociales, o hacia un distanciamiento de los mismos o cierto nivel de desengaño o de conocer y calibrar su capacidad de esfuerzo, entrega y posibilidad real de cambio. En algunos casos, este cuestionamiento les lleva, arrastrados por la fuerza de la rutina y el poder del grupo hacia el estancamiento. - <i>Hacer y progresar, pero después cuestionar estas experiencias o propuestas emprendidas</i>. Con la llegada del cuestionamiento de la mitad de la vida (hacia los cuarenta años), en muchos profesionales, después de haber ejercido su profesionalidad, haber experimentado, decidido y tomado partido, etc., aparece un fuerte replanteamiento o cuestionamiento de toda su trayectoria hasta ese momento que, o bien lo lanza hacia nuevos retos (ahora más firmes y exigentes), o bien se torna más sereno y equilibrado.
Plena profesionalidad y replanteamiento	<p>Después de tres sexenios de trabajo, entre 19 y 30 años de ejercicio profesional, se encuentra en una fase de mayor <i>madurez</i>, meseta de desarrollo o <i>profesionalidad</i> que le lleva al <i>replanteamiento</i>. En esta fase muestra mucho más equilibrio, tranquilidad y dominio de su profesión, es capaz de trabajar con otros dialécticamente y no se encuentra vulnerable a ciertas presiones. Es pues una fase de <i>seguridad y firmeza en sus planteamientos</i>. Si bien muestra dos caras bien diferentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Serenidad o distanciamiento afectivo</i>; sopesa muy bien lo que merece la pena de lo que no y se compromete sólo por cuestiones que considera relevantes, oportunas y realizables. - <i>Estancamiento, conservadurismo o queja</i>; enredado en su propia maestría profesional, en su seguridad, se deja atrapar por sus propias rutinas y desconfía hacia los cambios y las mejoras.

<p>Eclipse de la expansión, contracción, descompromiso y retirada o preparación para la jubilación</p>	<p>Tras más de 35 años de experiencia, es una fase conflictiva y amarga o serena en función de cómo sea cada profesional. Se caracteriza por ser una clara preparación para la jubilación y un período dominado por el replanteamiento de lo vivido (como algo que no ha merecido la pena o que hay que comunicar). Desde la primera perspectiva se da un abandono, una rutinización, un desengaño... Pero desde la otra, se ve más aquilatado todo, se dedican esfuerzos en las relaciones personales, se valora el componente humano de la profesión y es un buen momento para asumir tareas de mentorización.</p>
---	--

Fuente: Adaptado de Huberman, 1990; Domingo, 2004

Figura 2. Fases del desarrollo profesional



Fuente: Huberman, 1990

Es importante considerar que las fases del desarrollo definidas por los diferentes autores no deben ser concebidas de forma rígida (Izquierdo, 2008), pues enmarcar a la persona en patrones fijos por la edad puede conducir a interpretaciones equivocadas (Padilla, 2001; 2002) y hacernos caer en la censura discriminatoria conocida como *edadismo*. La realidad muestra como las personas presentan un abanico muy amplio de edades en los diferentes hitos de su trayectoria profesional (Donoso & Sánchez, 2013). Por tanto, las edades indicadas son orientativas y varían dependiendo del sujeto. Estos estadios previamente definidos nos ayudan a desentrañar los rumbos y trayectorias vitales, al establecer unos parámetros para la comprensión, sin embargo, no pueden ser usados para circunscribir a las personas en base a su edad.

Nos obstante, si bien es cierto que las edades para alcanzar las diferentes metas y logros en la vida son muy variables, lo que se espera que ocurra evolutivamente en cada franja de edad, marca la referencia en base a la cual cada sujeto evalúa su propia trayectoria evolutiva personal (Zacarés & Serra, 1996). De este modo muchos sujetos se sienten presionados por cumplir las expectativas sociales atribuidas a su edad.

Así, puede ser especialmente conflictiva, cuando no traumática, cualquier crisis o quiebra de la trayectoria profesional en una fase de plena profesionalidad y replanteamiento, generando múltiples dudas y desengaños, si no se ha entrado ya en una fase posterior de eclipse de la expansión, contracción, descompromiso y retirada o preparación para la jubilación. Aspectos ambos de los que nos ocupamos en este trabajo cuando llega el desempleo a personas con estas edades.

2. IDENTIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

2.1 CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PERSONAL Y PROFESIONAL

El anterior recorrido por las diferentes etapas del desarrollo que intervienen en la construcción y en la formación del sujeto como ser individual y único, ayudan a comprender la complejidad de los procesos que conforman la identidad del individuo.

En este trabajo se entiende la identidad desde los planteamientos de Dubar (2002), como el resultado de un doble proceso de diferenciación y generalización. Diferenciación en cuanto a la incidencia de la singularidad de alguien en relación a los otros: *“la identidad es la diferencia”*. Y generalización en la búsqueda de la definición del nexo común a una serie de elementos diferenciadores de otros: *“la identidad es la pertenencia común”* (Dubar, 2002, p. 11). Siguiendo esta línea, las identidades profesionales son definidas por Dubar (2002, 1994) como formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo. Estas formas no son sólo de relación (dentro de un sistema de acción), sino también biográficas (de trayectorias en el curso de la vida laboral); por tanto engranan aspectos sociales y personales que se desarrollan y afianzan a lo largo de los años.

La construcción de la identidad, por tanto, es un proceso que conjuga dos dimensiones: una subjetiva o personal *“identidad para sí”* y otra relacional o social *“identidad para otros”* (Dubar, 1992; Dubar, 2010; Ricoeur, 1996). Como resultado de un largo proceso de socialización, se crean las identidades profesionales. En ellas intervienen tres factores en continua interacción dinámica: socioculturales, contexto de trabajo y factores personales (Day, 2011; Day, y otros, 2006).

2.2 CRISIS Y RECONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Según Bordinon (2005) las personas son envueltas por *“un sacramento de derrota y vulnerabilidad cuando no consiguen soportar y superar las exigencias que la vida impone”* (p. 59). La pérdida del empleo en esta fase de adultez del ciclo vital puede generar sentimientos de fracaso, pues no se pueden alcanzar las exigencias de la vida para esta etapa. La falta de recursos económicos debido a la ausencia de empleo genera impotencia en las personas, que se sienten incapaces de mantener y cuidar a su propia familia, provocando un estancamiento y una frustración en esta etapa del desarrollo.

La ruptura que el desempleo supone en las últimas fases del desarrollo personal y profesional genera alarmantes consecuencias en las personas. Estas fases caracterizadas por la tranquilidad y la estabilidad se ven tambaleadas por una nueva

situación profesional de precariedad que les empuja a etapas anteriores de incertidumbre e inestabilidad totalmente en disonancia con su edad y desarrollo personal y profesional. Una situación que confronta una identidad profesional plenamente formada con la necesidad de reinventar otra identidad que permita a estas personas acceder al nuevo mercado laboral. Vuelven a enfrentarse a etapas de transición y búsqueda de la identidad profesional, propias de otras franjas de edad (28-33 años) (Sikes, 1985; Tejeiro, Gómez, & Romero, 2012). Además, en su reciclaje profesional, se enfrentan a la incoherencia que supone ser aprendiz en una fase del desarrollo en la que los logros profesionales y personales alcanzados en etapas anteriores que les deberían acreditar como mentores de las nuevas generaciones.

El desarrollo profesional de las personas se ve truncado por circunstancias sociales, económicas y/o personales que frustran el avance de las diferentes etapas del desarrollo. Estas rupturas constituyen experiencias vitales que chocan de frente con la continuidad del ciclo de la vida en la edad adulta, rompiendo la conciencia del aprendizaje definitivo, acumulativo y lineal, y destruyendo la esperanza de una progresión sin cambio (Dubar, 2002). Estas controvertidas situaciones generan crisis de identidad en las personas que las sufren. La crisis producida por el desempleo en la edad adulta afecta, no sólo a la relación con el mundo y los demás, sino también con uno mismo. Dubar (2002) asegura que en estos casos *“el «sí» (self) agredido y a veces humillado, sufre, se siente huérfano de sus identidades pasadas, herido en sus creencias incorporadas y con frecuencia avergonzado de los sentimientos de los otros respecto a «sí mismo»”* (pp. 191-192).

Tal es el caso de muchas personas mayores de 45 años que han perdido su empleo a una edad avanzada. La pérdida de empleo una vez alcanzada la fase de estabilidad profesional, genera una ruptura de esta y una crisis de identidad. La controversia y el choque generado por el contraste entre una edad en la que existe una tendencia a la estabilidad y al estancamiento y la repentina necesidad de adaptarse a una nueva realidad profesional, crea un conflicto en las personas que provoca impotencia, incertidumbre y sentimientos de fracaso.

La crisis identitaria que la pérdida del empleo genera en estas edades puede engendrar lo que Dubar (2002) denomina un *“repliegue sobre sí mismo”*, mediante el cual el sujeto se encierra en sí, poniendo en duda su propia identidad, pues *“uno ya no puede ser lo que era. Pero no se puede ser otro”* (p. 192). Este repliegue produce en las personas un retorno, a lo primitivo, lo cultural, lo familiar. El propio proceso de retorno hace cuestionar a las personas los orígenes de su desventura, aferrarse a la búsqueda de un responsable. De este modo se articulan atribuciones causales sentidas por los propios sujetos, que pueden apuntar a factores internos (que escudriñan de sus propias vivencias y usan como herramienta de autoculpa y arrepentimiento), o ser atribuidas a factores externos, ajenos al propio sujeto, y por tanto que escapan a su control (Weiner, Russell, & Lerman, 1978).

Como alternativa al hundimiento emocional y social, se plantea la posibilidad de *“asumir el riesgo”* de enfrentarse a algo nuevo, lo que para Sennett (2000) puede

significar una *“fuerte prueba de carácter”* (p. 83), pues quien asume el riesgo, vive en la ambigüedad y la incertidumbre (Burt, 1992). Desde los planteamientos de Dubar (2002), se trata de una conversión identitaria, pues afirma que ante estas crisis en ocasiones hay que *“aprender de nuevo y en ocasiones, empezar de cero”* (p.190) e incluso asegura usando una metáfora con la muerte que para hacer frente a estas crisis habría que *“hacer el funeral de lo que estaba próximo desde hace tanto tiempo y acaba de morir... renunciar a todo eso”* (p. 192). Este autor considera que para hacerle frente a lo que se presenta como una situación catastrófica, como es la pérdida de empleo, hay que *“poner todo en cuestión”*, hablando de una transformación integral de la persona.

De capital importancia para la reconstrucción de nuevas identidades profesionales es la autoeficacia. Esta es definida por Bandura (1986) como el grado de convicción en las creencias y pensamientos que uno mismo posee sobre sus capacidades para alcanzar un determinado nivel de desempeño. Las elevadas percepciones de autoeficacia se asocian a fuertes inversiones cognitivas en la realización de tareas. Los sujetos con alta autoeficacia perciben los proyectos complejos como oportunidades de crecimiento y tienden a interpretar los fracasos como sucesos puntuales, temporales y posibles de superar (Bandura, 1994). Mientras que los sujetos con baja autoeficacia tienden a sentirse amenazados por las dificultades y las evitan.

La autoeficacia también determina la cantidad de esfuerzo y tiempo que los individuos pueden resistir obstáculos y experiencias adversas (Salgado, y otros, 2011a). En el ámbito profesional, la autoeficacia se relaciona con la creencia en la capacidad de ejecutar, cumplir o controlar experiencias, conseguir objetivos profesionales y aceptar desafíos u oportunidades de aprendizaje propios de la profesión. Las personas con mayor sentido de autoeficacia son más proactivas en el trabajo, mientras que los que tienen menores niveles muestran una tendencia a desistir en su tarea cuando se enfrentan a dificultades (Salgado et al., 2011b).

Las personas con altos niveles de autoeficacia podrán reconstruir su identidad profesional con mayor facilidad, pues tienen una mayor resiliencia y capacidad de adaptación a nuevas situaciones. La resiliencia entendida como un proceso de aprendizaje para la reconstrucción o transformación de la persona que le permita hacer frente a las adversidades que han atajado su vida (Cortés, 2013; Grotberg, 2006; Manciaux, 2003). Por ello es de gran relevancia el apoyo y la orientación que promueva en las personas la creación de una identidad resiliente, basada en la consecución de altos niveles de autoeficacia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hill.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. En V. Ramachaudran, *Encyclopedia of human behaviour* (pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Beblavy, M., Thum, A.E., & Potjagailo, G. (2014). Learning at every age? Life cycle dynamics of adult education in Europe. *Studies In Continuing Education*, 36(3), 358-379. doi: 10.1080/0158037X.2014.918537
- Benhabib, S. (1992). Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral. *Isegoría*, 6, 37-63.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agullo, & A. Ovejero, *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.
- Bordignon, N. A. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50-63.
- Bronfenbrenner, U. (2009). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard university press.
- Burt, R. (1992). *Structural Holes: The social structure of competition*. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.
- Cortés, P. (2013). *El Guiño del Poder, la sonrisa del cambio. Estudio pedagógico sobre identidad resiliente en situaciones de desventaja social, cultural y jurídica*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Day, C. (2011). Uncertain Professional Identities: Managing the Emotional Contexts of Teaching. En J. (. C. Day y Chi-Kin Lee, *New Understandings of Teacher's Work: Emotions and Educational Change* (pp. 45-64). Dordrecht: Springer.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Semees, R., & Mujtaba, T. (2006). *Variations in teachers' work, lives and effectiveness. DfES Research Report 743*. London: HMSO.
- Denzin, N.K. (2001). *Interpretive interactionism. Vol 16*. Neewbury Park, CA: Sage.
- Domingo, J. (2000-2002). Ciclos de vida y desarrollo profesional de los profesores y profesoras. *Revista de Investigación Educativa de la Universidad de Jaén*, 10, 51-80.
- Domingo, J. (2004). Escenarios y contextos de acción. En J. Domingo (coord.), *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución* (pp. 107-130). México D.F.: SEP.

- Domingo, J., & Bolívar, A. (1998). Repensando la formación del profesorado: historias de vida y desarrollo personal y profesional. *Revista de Ciencias de la educación*, 176, 515-528.
- Donoso, T., & Sánchez, A. (2013). *Orientación educativa y profesional. Estudio de casos*. Barcelona: ISEP.
- Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*, 4, 505-529.
- Dubar, C. (1994). Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel. En M. De Coster, & F. Pichault, *Traité de sociologie du travail* (pp. 363-380). Bruselas: De Boeck Supérieur.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Dubar, C. (2010). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Erikson, E. H. (1970). *Infancia y Sociedad*. Buenos Aires: Hormé.
- Erikson, E. H. (1985). *El ciclo de vida completado*. Buenos Aires: Paidós.
- Erikson, E. H. (1987). *Identidade, juventude e crise (2ª ed.)*. Rio de Janeiro: Guanabara.
- Erikson, E. H. (2000). *El ciclo vital completado*. Barcelona: Paidós.
- Fascioli, A. (2010). Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan. *Revista ACTIO*, 12, 41-57.
- Fernández, M. (1994). Las preocupaciones de las profesoras según ciclos vitales. En L. M. Villar, & P. S. De Vicente, *Enseñanza reflexiva para centros educativos* (pp. 267-292). Barcelona: PPU.
- Fernández, M. (1995). Ciclos en la vida profesional de los profesores. *Revista de educación*, 306, 153-203.
- Fernández-Ballesteros, R. (2004). Psicología de la vejez. En M. Foz, *Monografías Humanitas. Envejecimiento* (pp. 27-39). Barcelona: Fundación Medicina y Humanidades Médicas.
- Fernández-Martín, M. P., González-González, E., & González-Román, M. P. (2011). Los mayores. En E. González, *Psicología del ciclo vital* (pp. 467-512). Madrid: Editorial CCS.
- Frijda, N. H. (1988). The laws of emotion. *American psychologist*, 43(5), 349-358.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice. Psychological Theory and womens development*. Cambridge, MA: Harward University Press.
- Gilligan, C., Brown, L. M., & Rogers, A. G. (1990). *Psyche embedded: A place for body, relationships, and culture in personality theory*. New York: Springer.

- Gión, S., Pérez, N., & Navarro, I. (2011). Desarrollo adulto y envejecimiento. En N. Pérez, & I. Navarro, *Psicología del desarrollo humano. Del nacimiento a la vejez* (pp. 265-289). Alicante: Editorial Club Universitario.
- González-Román, M. P. (2011). Edad Adulta. En E. González, *Psicología del ciclo vital* (pp. 449-466). Madrid: Editorial CCS.
- Grotberg, E. H. (2006). *La resiliencia en el mundo de hoy: cómo superar las adversidades*. Barcelona: Gedisa.
- Helson, R., Mitchell, V., & Moane, G. (1984). Personality and patterns of adherence and nonadherence to the social clock. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 1079-1096.
- Hersh, R.H., Paolitto, D., & Reimer, J. (1984). *El crecimiento moral: De Piaget a Kohlberg*. Madrid: Narcea.
- Huberman, M. (1989). *La vie des enseignants*. Paris: Delachaux–Nietle.
- Huberman, M. (1990). Las fases de la profesión docente: Ensayo de descripción y previsión. *Currículum*, 2, 139–159.
- Huberman, M. (1998). Trabajando con narrativas biográficas. En H. McEwan & K. Egan (Comps.), *La narrativa en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación* (pp. 183-235). Buenos Aires: Amorrortu.
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues*, 31-53.
- Levinson, D. (1978). *The seasons of man's life*. New York: Knopf.
- Levinson, D. (1981). Explorations in biography: Evolution of the individual life structure in adulthood. En I. Rabin et al. (Eds.), *Further explorations in personality* (pp. 44-79). New York: John Wiley & Sons.
- Levinson, D. (1995). *The seasons of woman's life*. New York: Knopf.
- Loevinger, J. (1976). *Ego development: conceptions and theories*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Madrid, A. J., & Garcés, E. J. (2000). La preparación para la jubilación : Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16(1), 87-99.
- Manciaux, M. (2003). *La resiliencia: resistir y rehacerse*. Barcelona: Gedisa.
- Martínez, A. B., Valero, J., González, C., & Pérez, N. (2011). Desarrollo socioemocional, de la identidad y la moral. En N. Pérez, & I. Navarro, *Psicología del desarrollo humano. Del nacimiento a la vejez* (pp. 161-194). Alicante: Editorial Club Universitario.

- McAdams, D., & Aubin, E. (1992). A Theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of personality and social psychology*, 62(6), 1003-1015.
- Oja, S.N. (1989). Teachers: ages and stages of adult development. En M. L. Holly & C. S. McLoughlin (Eds.), *Perspectives on teacher professional development* (pp. 119-154). New York: The Falmer Press.
- Padilla, M. T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*. Barcelona: Laertes.
- Padilla, M. T. (2002). *Técnicas e instrumentos para el diagnóstico y la evaluación educativa*. Madrid: C.C.S.
- Piaget, J. (1932). *The moral judgment of the child*. New York: Harcourt Brace.
- Piaget, J. (1985). *Seis estudios de psicología*. Barcelona: Planeta-De Agostini.
- Ricoeur, P. (1996). *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI.
- Salgado, L., Mata, L., Cardoso, C., Ferreira, J., Patrão, C., & Durão, A. (2011a). *O aumento das competências educativas das famílias. Um efeito dos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I. P.
- Salgado, L., Mata, L., Cardoso, C., Ferreira, J., Patrão, C., & Durão, A. (2011b). *Necessidade e Potencialidades em Educação de Adultos Materiais de Formação*. Lisboa: ESEC. Escola Superior de Educação.
- Selby, R. (2007). Lifelong Learning - Teaching Adults. En A. Kekelakova (ed.), *4th International Conference on Efficiency and Responsibility in Education* (pp. 181-187). Prague: Czech Univ Life Sci Prague.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sheehy, G. (2013). *Passages: Predictable crises of adult life*. New York: Penguin Group.
- Sikes, P. (1985). The life cycle of the teacher. En S. J. Ball, & I. F. Goodson, *Teachers' lives and careers* (pp. 27-60). Londres: The Falmer Press.
- Tejeiro, R., Gómez, J. L., & Romero, A. F. (2012). *Psicología del ciclo vital: Desajustes y conflictos*. Málaga: El gato rojo ediciones.
- Tornay, F. (2006). Emoción. En J. Santiago, F. Tornay, E. Gómez, & M. R. Elosúa, *Procesos psicológicos básicos* (pp. 211-228). Madrid: Mc Graw Hill.
- Tversky, A. (1990). The psychology of risk. *ICFA Continuing Education Series*, 1, 73-78.
- Weiner, B., Russell, D., & Lerman, D. (1978). Affective consequences of causal ascriptions. *New directions in attribution research*, 2, 59-90.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. doi: 10.1174/113564011794728533.

- Zacarés, J. J., & Serra, E. (1996). Creencias sobre la madurez psicológica y el desarrollo adulto. *Anales de psicología*, 12, 41-60.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (1998). *La madurez personal: perspectivas desde la psicología*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Zacarés, J. J., Ruíz, J. M., & Llinares, L. (2004). Identidad, orientación hacia el trabajo y proyecto vital de los jóvenes participantes de Programas de Garantía Social. En M. Molpeceres, *Indetidades y formción para el trabajo* (pp. 197-254). Montevideo: CINCERFOR.

Aprendizaje a lo largo de la vida

Formarse y aprender en la sociedad de hoy



PRESENTACIÓN

Tras el recorrido hecho en los capítulos anteriores que ofrece una panorámica sobre la situación del mercado laboral, los colectivos principalmente afectados por las fluctuaciones del mismo, y aterrizar en las características concretas de los mayores de 45 años, el cuarto y último capítulo del marco teórico presente, se centra en describir procesos formativos vigentes y estrategias de aprendizaje diseñadas para intentar responder de forma paralela a las exigencias del mercado y a las necesidades de los más vulnerables.

La sección comienza por exponer los sentidos que envuelven al concepto de aprendizaje a lo largo de la vida, para adentrarse a continuación en el sistema de formación que promueve principalmente este aprendizaje en España. En el marco de un estudio que atiende a las vulnerabilidades, se tiene a bien incluir un tercer apartado centrado en puntualizar las principales medidas y atenciones concedidas a los colectivos en riesgo de exclusión social. Se aterriza en tres de las dinámicas o recursos que favorecen la inclusión laboral: la adquisición de las competencias básicas, la acreditación de competencias profesionales y la orientación profesional. Por último, se dedica el cuarto apartado a concretar la implicación de los mayores en las dinámicas formativas actuales, así como los principios básicos del aprendizaje adulto basado en la experiencia. El siguiente sumario recoge todos los puntos que se tratarán a continuación:

- 1. Aprendizaje permanente y a lo largo de la vida**
- 2. Formación profesional para el empleo**
- 3. Formación y diversidad social**
 - 3.1 Adquisición de competencias básicas
 - 3.2 Acreditación de competencias profesionales
 - 3.3 Orientación profesional
- 4. Formación y aprendizaje en el adulto**

1. APRENDIZAJE PERMANENTE Y A LO LARGO DE LA VIDA

Iniciamos este capítulo con las palabras de Buedo (1999, p. 337), que afirma “*a mayor tasa de estudios, menor tasa de desempleo*”. Las propias cifras del paro apoyan esta relación proporcionalmente inversa, pues mientras que el porcentaje de desempleo en España para la población analfabeta alcanza casi el 50% (48,93%), según los datos de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2015, el porcentaje de paro las personas que han cursado Educación Superior se reduce al 13,01% (INE, 2016), porcentaje, que aun siendo notable, se aleja bastante de la cifra de desempleo de los menos formados.

A pesar de la evidencia de las cifras, que conceden cierta ventaja laboral a los más formados, las fluctuaciones sociales y el desenfrenado avance de la tecnología, demandan a los trabajadores una renovación constante de sus competencias laborales, que les permita continuar siendo “*deseados*” por el caprichoso mercado laboral. En este contexto cobra especial importancia el aprendizaje permanente, que asegura que las personas continúan aprendiendo y se adaptan a los requerimientos sociales y profesionales de los nuevos tiempos. Aunque el concepto de aprendizaje permanente comenzó teniendo un carácter complementario y de reciclaje de la formación inicial, en la actualidad se entiende como un proceso continuo que se inicia en la infancia, se prolonga a lo largo de la vida y que no se limita al contexto académico, por tanto, integra el aprendizaje formal, no formal e informal (Unión Europea, 2001). Según el *Informe Conjunto de 2012 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación*:

El aprendizaje permanente es un proceso continuo que puede abarcar toda la vida de las personas, desde una educación de calidad en la primera infancia hasta la formación posterior a la edad de jubilación. Además, se aprende también fuera de los entornos de aprendizaje formal, especialmente en el lugar de trabajo. (p. 13)

En este punto, conviene aclarar que los conceptos “*aprendizaje permanente*” y “*aprendizaje a lo largo de la vida*” (en adelante, ALV), a menudo usados actualmente como sinónimos (como se puede comprobar en la definición anterior), tenían en su origen un matiz distintivo, pues el ALV, es un concepto más amplio e integral que abarca todo proceso de aprendizaje, sea cual sea su naturaleza, en palabras de Rubio-Herráez (2007), la idea de ALV

es más ambiciosa e implica un cambio de significado al valorar, también, los aprendizajes realizados fuera de las instituciones educativas. Es decir, añade a la educación y a la formación formales y no formales aquellos aprendizajes llamados informales, que se adquieren conviviendo. (p. 17)

Aún conscientes de esta distinción, la ambigüedad presente en la literatura en cuanto al uso de ambos términos, nos lleva en lo sucesivo a emplearlos en este trabajo como sinónimos, entendiendo su acepción desde el planteamiento más amplio y global. En este sentido nos apoyamos en la palabras de Rubio-Herráez (2007) cuando hace referencia a un aprendizaje “*a lo largo y a lo ancho de la vida*”, es decir, longitudinal en el tiempo y horizontal a todos los planos y experiencias vitales y profesionales, lo que

demanda la valoración y el reconocimiento de los sistemas no formales y de los aprendizajes informales.

Aunque el concepto de aprendizaje permanente comprende todas las modalidades y situaciones de adquisición de competencias y aprendizajes, la formación profesional, como se advierte en el Comunicado de Helsinki (2006a), constituye una parte fundamental de este. En el ámbito nacional, las enseñanzas que promueven la continuidad del aprendizaje permanente tras la formación inicial son las integradas en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, reguladas por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, cuyo primer objetivo es formulado en los siguientes términos: *“Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal”* (L 30/2015, de 9 de septiembre, p. 79789).

2. FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

Los cambios que se originan continuamente en el mercado laboral y en los sistemas productivos afectan a los sistemas formativos y educativos, reconfigurándolos para dar respuesta a la sociedad cambiante (Tejada, 2000). Así la formación para el empleo se encamina hacia la adaptación continua al cambio social y tecnológico y tiene un papel crucial y determinante para el crecimiento económico, el empleo sostenible y la cohesión social (Lorente, 2012). Una formación profesional que sea capaz de adaptarse a las continuas transformaciones de la sociedad actual tendría, según Campillo (2003), beneficios que pueden observarse desde una triple vertiente: el trabajador, la empresa y la sociedad. Según este autor la formación genera dinámicas que relacionan estos tres agentes de forma simbiótica, de manera que: 1) el trabajador aumenta sus posibilidades de encontrar o mantener un empleo, generar ingresos y mejorar su calidad de vida; 2) la empresa, por su parte, logra empleados más cualificados que le ayudan a aumentar su productividad y competitividad en el mercado, incrementando la calidad; y a su vez, 3) la sociedad se enriquece mediante una economía más productiva, innovadora y competitiva. Por tanto, es obvia la influencia que ejerce la formación sobre en el mercado, y su relación bidireccional, en tanto que el mercado laboral y económico también dejan su huella en el sistema formativo (Lorente, 2012).

La innegable influencia ejercida por el mercado laboral en los planes de formación, se evidencia con notoriedad en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo, tal y como su propio nombre indica. La actual ley que regula este sistema, establece en su primer preámbulo que la formación profesional tiene un papel crucial en la articulación de los cambios que necesita el sistema productivo español para el crecimiento sostenible y la generación de empleos de calidad, y a tal efecto señala necesario *“potenciar el capital humano y su empleabilidad mediante la mejora de sus capacidades y competencias profesionales”* (L 30/2015, de 9 de septiembre, p. 79779).

La Formación Profesional, según se establece en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, “*comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica*” (p. 6); por tanto, este sistema incluye la Formación Profesional Inicial (FPI) de carácter reglado, y la Formación Profesional para el Empleo (FPE).

La FPE integra dos modalidades tradicionalmente diferenciadas de formación profesional en el ámbito laboral: la formación ocupacional, dirigida a los desempleados, y la continua, destinada a los ocupados, cuya unión queda justificada en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en los siguientes términos:

El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre en sí misma la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo, que rompa la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo y que garantice la cohesión social. Sin embargo, no ha de ser un obstáculo dicha integración para la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las diferentes necesidades de formación. (p. 15583)

A este respecto, las recientes reformas concernientes al sistema de FPE recogidas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, en su artículo 8, distinguen cuatro categorías en las que se agrupan las diferentes iniciativas de FPE:

- a) Formación programada **por las empresas, para sus trabajadores.**
- b) Oferta formativa de las administraciones competentes **para trabajadores ocupados.**
- c) Oferta formativa de las administraciones competentes **para trabajadores desempleados**, incluye: programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, programas específicos de formación y programas formativos con compromisos de contratación.
- d) **Otras iniciativas** relativas a: los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad, entre otras.

Entre los principios que rigen el sistema de FPE (y por tanto, las iniciativas anteriormente expuestas) que quedan recogidos en el artículo 3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, destaca, por dar inicio al listado, el que garantiza el derecho individual a la formación y el acceso de los trabajadores, las empresas y los autónomos a una formación vinculada a las necesidades del mercado de trabajo. Este principio atiende al hecho de que las limitaciones que dificultan la respuesta de las personas a las exigencias del mercado, no provienen sólo del orden personal, sino también del contexto y sus elementos como influenciadores básicos de las posibilidades de formación, inserción e integración socio-laboral (Jurado, 2001).

3. FORMACIÓN Y DIVERSIDAD SOCIAL

La progresiva concienciación de las dificultades de acceso al empleo de algunos colectivos con especiales dificultades, unido al hecho de que la falta de formación es un hándicap, que asociado a otras variables convierten a las personas en “inempleables” o difíciles de emplear (Marhuenda, 2012), los colectivos vulnerables poco a poco van siendo más considerados en las iniciativas formativas de profesionalización.

Desde en el año 2002, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, hace mención, en su artículo 12, a la existencia de unos grupos con especiales dificultades de integración laboral, asegurando que

con la finalidad de facilitar la integración social y la inclusión de los individuos o grupos desfavorecidos en el mercado de trabajo, las Administraciones públicas, especialmente la Administración Local, en el ámbito de sus respectivas competencias, adaptarán las ofertas formativas a las necesidades específicas de los jóvenes con fracaso escolar, discapacitados, minorías étnicas, parados de larga duración y, en general, personas con riesgo de exclusión social. (p. 8)

Cinco años después, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, menciona en su artículo 5, que los colectivos prioritarios, con la finalidad de garantizar el acceso a la formación de los trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas. Estos colectivos prioritarios, de acuerdo con el mencionado Real Decreto son:

- a) Los desempleados pertenecientes a los siguientes colectivos: mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración, **mayores de 45 años** y personas con riesgo de exclusión social.
- b) Los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, **mayores de 45 años**, trabajadores con baja cualificación y personas con discapacidad.

Estas medidas y consideraciones legales apuestan por una formación accesible para todas las personas, con un carácter inclusivo, no excluyente, que atienda a las necesidades y demandas de toda la población, facilitando su integración social y laboral. En base a estos principios, destacan tres dinámicas, que se comentan a continuación, cuya implantación pretende mejorar las oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo y facilitar el aprendizaje permanente.

3.1 ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS

Desde finales de la década de los noventa y principio de siglo, tras el Consejo Europeo de Lisboa (2000) y paralelamente al desarrollo del movimiento que se interesa por los estándares y los resultados de aprendizaje (Elmore, 2003; Escudero, 2003) se viene estudiando la nueva situación de complejidad, globalización, interculturalidad, diversidad, sociedad de la información y la comunicación... y sus consecuencias para la

ciudadanía, la sociedad y el aprendizaje. En este marco aparece el concepto “competencias básicas” o “competencias clave”. El término competencia está referido a la capacidad que debe poseer una persona (y al ser básicas) se refiere a cualquier ciudadano, para desarrollar adecuadamente su vida y trabajo. Así pues, las competencias básicas van a ser garantía de unos mínimos imprescindibles para todos que aseguren lo básico (Bolívar, 2008; Feito, 2010).

Tras DeSeCo (Rychen & Salganik, 2001, 2004, 2006) las nuevas leyes educativas han apostado por incluir y destacar la importancia de las competencias básicas como “*salario cultural básico*” que hay que garantizar a toda la ciudadanía. A partir de esta propuesta, con diferentes matizaciones, en la Comunidad Europea en general y en sus diferentes países y España en particular, desde el Marco de Referencia Europeo (Unión Europea, 2006b), se definen las competencias clave como “*aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo*” (p. 3). Desde este enfoque, en España, se establecen ocho competencias clave: 1) comunicación en la lengua materna; 2) comunicación en lenguas extranjeras; 3) competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología; 4) competencia digital; 5) aprender a aprender; 6) competencias sociales y cívicas; 7) sentido de la iniciativa y espíritu de empresa; y 8) conciencia y expresión cultural.

Estas competencias se entienden como elementales para el aprendizaje permanente (Unión Europea, 2006c) y por ende, el acceso al empleo. Así, son las herramientas necesarias que un individuo precisa para poder aprender a lo largo de toda la vida. Capacitan al individuo para que utilice todo su saber, sus habilidades y sus recursos personales, sociales y contextuales para desenvolverse cotidianamente en la sociedad donde vive y el ámbito profesional. Suponen una puesta en valor de la utilidad de los aprendizajes para la resolución de problemas reales más allá de los puramente académicos.

Desde la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones (2009), se tiene en cuenta que las competencias clave son imprescindibles para el desarrollo posterior de cualquier otra competencia concreta para una profesión en particular, y que forman la base de aprendizajes ulteriores, por lo que se cita literalmente “*Las competencias clave son la base del aprendizaje permanente y del éxito en las carreras y profesiones individuales*” (p.7). En base a estos planteamientos, las competencias profesionales deben apoyarse en las clave para otorgar coherencia y continuidad al proceso formativo de cada persona. Se puede decir, por tanto, que las competencias básicas son el punto de apoyo de posteriores adquisiciones formativas de profesionalización.

En definitiva, las competencias básicas suponen aprendizajes fundamentales que han de adquirir todos los ciudadanos, pero especialmente los que están en situación de vulnerabilidad o riesgo, pues sin ellos no podrán sustentar ni acelerar futuros aprendizajes de carácter profesional.

3.2 ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Una vez adquiridas las competencias básicas, propias de una Educación Obligatoria para todos, es posible desarrollar competencias profesionales (Navío, 2005; Tejada, 1999), que potencien la empleabilidad de los sujetos. El Instituto Nacional de Cualificación (INCUAL, 2016), en línea con el Inventario Europeo de Cualificaciones (Colardyn & Bjørnåvold, 2005), define competencia profesional como el *“conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”*. Es la capacidad que una persona posee para desempeñar un trabajo en escenarios laborales concretos (Lladó, Sánchez, & Navarro, 2013). Estas competencias no siempre proceden de ámbitos formativos formales, sino que a menudo son fruto de experiencias profesionales o vivenciales de las personas desarrolladas a lo largo de su vida, y por tanto, carecen de acreditación, que valide y de fe de esas competencias de cara al mercado laboral.

En base a esta evidente necesidad social y laboral de reconocimiento de competencias profesionales presentes en la población y carentes de acreditación, entre los procedimientos de acreditación y validación de aprendizajes en España (Yunga, 2013), nace el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, cuyos principales fines son evaluar las competencias profesionales de las personas, acreditarlas oficialmente tras su evaluación y facilitar así

el aprendizaje a lo largo de la vida y el incremento de su cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de una acreditación parcial acumulable, con la finalidad de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad. (p. 72706)

Según la normativa indica, la evaluación y la acreditación usan como referentes las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales incluidas en títulos de formación profesional y/o en certificados de profesionalidad, entendiendo la unidad de competencia como el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial. Así, a través de este procedimiento, es posible el reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y vías no formales de formación.

Aunque el mencionado Real Decreto 1224/2009, para algunos autores como Marhuenda (2014) tiene la pretensión de mejorar la imagen del país en comparaciones internacionales en materia de cualificación, este a su vez responde a *“la aspiración de muchas personas de reconocer y ver reconocido su saber; de tal manera que se pueda emplear como carta de presentación y como moneda de cambio en las relaciones laborales”* (Marhuenda, 2014, p. 88).

La validación de las competencias profesionales y su certificación, puede suponer una oportunidad de cualificación para aquellas personas que anteriormente no tuvieron esa posibilidad (Chisvert-Tarazona, 2013; Medina y Sanz, 2009; Souto-Otero, 2012), y ser en este sentido, una vía para la inclusión sociolaboral de los colectivos más vulnerables. No obstante, algunos autores tienen reservas al respecto, argumentando

que estos procedimientos crean nuevos umbrales de desigualdad (Marhuenda & Bernad i Garcia, 2008). Sin embargo, se sostiene que el reconocimiento de las competencias profesionales, tiene derivaciones asociadas a la valoración de la persona (Cavaco, 2009), y que este reconocimiento puede promover y mejorar la capacidad de los sujetos de gestionar sus propias competencias y facilitar la búsqueda de empleo (Sue, 1999; Liétard, 1997), en palabras de Cavaco (2009), promueve la “*gestión de sí*”.

3.3 ORIENTACIÓN PROFESIONAL

De la mano de la formación, la orientación profesional, es una de las respuestas que favorecen el acceso al empleo (Sultana & Watts, 2006; Ureña & Barboza, 2015), especialmente necesaria en aquellas personas que se encuentran en riesgo de exclusión sociolaboral (Watts, 2010). La orientación, si bien es de gran utilidad en cualquier contexto y momento social, en tiempos de crisis juega un papel estratégico (Sanz-López, 2010).

Tomando la definición de la OCDE, entendemos la orientación profesional como “*los servicios destinados a ayudar a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento a lo largo de sus vidas, en la toma de decisiones educativas, formativas y profesionales y para gestionar su carrera*” (OCDE, 2004, p. 19). Definición que subraya el carácter procesual de la orientación, que no se limita a acciones puntuales, sino a procesos de desarrollo personal y profesional que acompañan a la persona a lo largo de su vida (Grañeras & Parras, 2008).

Watts (2009) distingue tres líneas desde el marco de la orientación profesional: el asesoramiento individualizado, adaptado a las necesidades y habilidades de la persona (*career counselling*); ayuda en la gestión del desarrollo formativo y profesional (*career education*); y la información sobre recursos y oportunidades (*career information*). La orientación, por tanto, desempeña un papel mediador entre el individuo, la formación y el empleo, reconocido legalmente en la normativa nacional, especialmente en la relativa a formación profesional (L 5/2002, de 19 de junio; RD 395/2007, de 23 de marzo; RD 1147/2011, de 29 de julio; L 2/2011, de 4 de marzo).

La orientación profesional, como bien social, reporta beneficios de distinto orden. Según Sanz-López (2010), la orientación profesional mejora la eficiencia del sistema de formación en relación con el mercado laboral, pues rentabiliza las inversiones en formación, si estas son seleccionadas en base a los intereses y necesidades reales de los individuos. Mejora la productividad del mercado, pues ayuda a las personas a encontrar puestos de empleo en los que aprovechen su potencial y satisfagan sus expectativas, y por tanto, genera una mayor motivación. Además, tiene beneficios de equidad social, ligados a la igualdad de oportunidades e inclusión social.

En definitiva, atendiendo al último de los beneficios señalados en el párrafo anterior, y en concordancia con otros estudios (Padilla, 2001; Watts, 2009) se entiende la orientación profesional como un mecanismo que favorece la equidad social y laboral y un componente sustantivo para prevenir los procesos de exclusión social (García-Gómez & Sánchez-Santamaría, 2013), pues apoya “*la inserción y la reinserción*”.

educativa, social y económica de todos los ciudadanos y grupos [...] para fomentar la inclusión social, la ciudadanía activa y la reducción del desempleo de larga duración y los ciclos de pobreza” (CEDEFOP, 2006, p. 15).

4. FORMACIÓN Y APRENDIZAJE EN EL ADULTO

Tras conocer en líneas generales los planteamientos del aprendizaje a lo largo de la vida, la formación profesional que lo promueve y sus medios de atención a la diversidad social, aterrizamos ahora en el colectivo concreto que centra este estudio: los mayores de 45 años, atendiendo a lo que afecta a su implicación en este panorama formativo y de aprendizaje.

Como introducimos al inicio del capítulo, la sociedad actual demanda la constante actualización formativa de los sujetos (Unión Europea, 2002, 2006d, 2007), como Hake (2006) afirma es necesario aprender para sobrevivir en la sociedad del conocimiento. Otros autores como Lopes & Picado (2010), refiriéndose a los adultos concretamente, reafirman esta teoría, asegurando que las personas mayores tienen que ser capaces de adaptarse y cambiar, para sobrevivir al mundo de hoy, un mundo sometido a constantes alternaciones, que les “*obligan*” a aprender a lo largo de la vida. Ante esta perspectiva impuesta de la formación a lo largo de la vida, autores como Marhuenda (2014) se posicionan, asegurando que la formación al servicio del desarrollo y los intereses personales de los individuos, como una decisión personal, resulta apetecible, mientras que

si, por el contrario, formación a lo largo de la vida es una necesidad que se ha de resolver bajo la amenaza de la redundancia en el empleo, la pérdida de poder adquisitivo, de prestigio profesional, de capacidad de negociación, en este caso la formación permanente no es sino una carga más de las que acompaña a la vida laboral y profesional, una carga que se ha de llevar con resignación pero sobre la que uno decide bien poco, ni tan siquiera la orientación, en definitiva, una de las nuevas servidumbres del trabajo en la condición postmoderna. (Marhuenda, 2014, pp. 57-58)

Desde este mismo planteamiento (Hohmann, 2004) utiliza un juego de palabras en alemán, para referirse a cómo el aprendizaje a lo largo de la vida “*Lebenslanges Lernen*”, puede ser entendido como una condena por los individuos, usando el término “*Lebenslänglich Lernen*”, cuya traducción al español es “cadena perpetua de aprendizaje”.

Desde esta visión del aprendizaje no es de extrañar que algunos adultos, viéndose sobrepasados y agotados por la presión constante ejercida por la imparable innovación y nuevas demandas del mercado, sientan rechazo hacia la formación. De este modo, los mayores se embarcan en menos iniciativas que otros colectivos (Vonken, 2009). Baja participación que se manifiesta también en los informes nacionales, que muestra un alejamiento progresivo de los mayores de las iniciativas de formación (Fundación Tripartita, 2010), cuyo porcentaje de participación se encuentra por debajo del peso que representan en la actividad laboral (Fundación Tripartita, 2013, 2014).

Posiblemente este rechazo se apoye, además, en un mal planteamiento de los presupuestos de partida de la formación orientada a las personas mayores.

Desde antaño son muchos los autores que consideran la educación de adultos como una disciplina independiente, partiendo de la premisa de que los niños y adolescentes aprenden utilizando diferentes métodos (Brookfield, 1991; Knowles, 1980; Pascual-Leone & Irwin, 1998) y procesos (Ferrández, Tejada, & Gairín, 1990) que los adultos. En el adulto como ser con capacidad de autodirigirse y de reflexionar sobre él mismo, los factores motivacionales, afectivos y de desarrollo son más decisivos que en los niños (Pascual-Leone & Irwin, 1998; Lopes & Picado, 2010). Con esta base, el adulto es capaz de articular mejor sus propios objetivos de aprendizaje y a su vez, su capacidad de motivación está más desarrollada y afianzada para satisfacer sus aptitudes, intereses y conocimientos (Brookfield, 1991; Knowles, 1980; Smith & Pourchot, 1998).

En esta faceta de la vida la experiencia juega un rol fundamental en el aprendizaje. Según Dubar (2002) *“un sujeto aprende de la experiencia a partir del contacto directo de sí con el otro, con el mundo, consigo mismo: aprende al contactar con la gente y con las cosas, construyendo su experiencia, incluida la de sí mismo”* (p. 205). La experiencia, por tanto, es esencial para la adquisición de aprendizajes. Los adultos, pueden ir un paso más allá. No se trata, en su caso, de aprender con la experiencia, sino de saber cómo la experiencia, que en ocasiones es entendida como un obstáculo para el aprendizaje, puede ser transformada en un recurso esencial (Canário, 2004), pues el adulto es capaz de poner su experiencia de vida al servicio del aprendizaje (Pascual-Leone & Irwin, 1998). Experiencia y aprendizaje forman un binomio que traza un camino ascendente de peldaños que conducen a nuevos aprendizajes que se apoyan sobre los anteriores. La formación se aprovecha de la experiencia en la medida en que el que participa en ella puede apoyarse en su propia experiencia para dar sentido a lo que aprende (Lopes & Picado, 2010).

Para sacar el máximo partido de la experiencia, la formación de las personas mayores de 45 años, debe alejarse de la simple reproducción y defender un modelo que invite al sujeto a reflexionar críticamente sobre sus acciones (Schön, 1992). Desde este planteamiento se introduce el concepto de *“práctica reflexiva”*, que promueve que los adultos puedan reflexionar sobre su propia práctica, considerando la reflexión un instrumento de desarrollo del pensamiento y la acción, que *“implica un alto componente crítico, de implicación y compromiso”* (Pérez-García, 2005, p. 237). Se favorece así el aprendizaje a partir del análisis e interpretación de su propia actividad, es decir, a través de la reflexión de la acción (Lopes & Picado, 2010). Desde este marco de aprendizaje reflexivo es de especial relevancia la realización de un *balance de competencias*, que ayude al sujeto a tomar conciencia de las propias potencialidades y capacidades, promueva el progreso en base a las debilidades detectadas y le permita proyectar su formación y aprendizajes a nuevos contextos desde una perspectiva competencial (Alberici & Serreri, 2005; Alcoforado, 2013).

En definitiva, se trata de ofrecer una formación que haga partícipes a los adultos de su propio proceso de aprendizaje, valore su experiencia y se apoye en ella. Una

formación que no suponga el sometimiento al mercado laboral ni a los poderes dominantes (Gonçalves, 2010), pues se trata de ofrecer una formación liberadora, desde los enfoques de Freire (2008), que permita la reflexión crítica sobre las acciones del propio individuo y el mundo y conceda voz a los más vulnerables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberici, A., & Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta. El balance de competencias*. Barcelona: Laertes.
- Alcoforado, L. (2013). Estrategias, retos y recursos para los orientadores en el escenario de la educación y formación a lo largo de la vida. En P. Figuera Gazo, *Orientación profesional y transiciones en el mundo global. Innovaciones en orientación sistémica y en gestión personal de la carrera* (pp. 21-50). Barcelona: Laertes.
- Bolívar, A. (2008). *Ciudadanía y competencias básicas*. Sevilla: Fundación ECOEM.
- Brookfield, S. D. (1991). *Understanding and facilitating adult learning: a comprehensive analysis of principles and effective practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Buedo, J. A. (1999). Jóvenes sin Empleo. En J. F. Tezanos, *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (pp. 321-350). Madrid: Editorial Sistema.
- Campillo, S. (2003). Evolución histórica de la Formación Profesional y las exigencias del mercado de trabajo. *Educación en el 2000*, febrero 2003, 25-28.
- Canário, R. (2004). Formação profissional: Problemas e perspectivas de futuro. En L. C. Lima, *Educação de adultos. Forum III* (pp. 111-125). Braga: Universidade do Minho.
- Cavaco, C. (2009). *Adultos pouco escolarizados*. Lisboa: Educa. Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- CEDEFOP (2006). *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de herramientas de referencias comunes en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Chisvert-Tarazona, M. J. (2013). Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En M. J. Chisvert, A. Ros, & V. Horcas, *A propósito de la diversidad Educativa* (pp. 224-249). Barcelona: Octaedro.
- Colardyn, D., & Bjørnåvold, J. (2005). *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Comisión Europea (2009). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para*

apoyar la Estrategia Europa 2020. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado el 5 de diciembre de 2016, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0296&from=ES>

Consejo de Europa (2000). *Conclusiones de la Presidencia*. Consejo Europeo de Santa María da Feira (Lisboa). Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de http://www.europarl.europa.eu/summits/fei1_es.htm

Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

Elmore, R. F. (2003). Salvar la brecha entre estándares y resultados. El imperativo para el desarrollo profesional en educación. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 7(1-2), 9-40.

Escudero, J. M. (2003). ¿Se puede mejorar la educación elevando los niveles de aprendizaje e implantando sistemas de rendición de cuentas? *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 7(1-2), 1-6.

España. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de marzo de 2011, núm. 55, pp. 1-175.

España. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de septiembre de 2015, núm. 217, pp. 79779-79823.

España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 2 de junio de 2002, núm. 147, pp. 1-13.

España. Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de julio de 2011, núm. 182, pp. 86766-86800.

España. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de agosto de 2009, núm. 205, pp. 72704-72727.

España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.

España. Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2015, núm. 70, pp. 25019 a 25059.

Feito, R. (2010). De las competencias básicas al currículum integrado. *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, 23, 55-79.

Ferrández, A., Tejada, J. & Gairín, J. (1990). *El proceso de aprendizaje en el adulto*. Zaragoza: Universidad Popular.

Freire, P. (2008). *Pedagogía del oprimido (3ª ed.)*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2010). *Memoria de actividades 2010*. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de <http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/Memoria%20de%20Actividades%202010.pdf>
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2013). *Memoria de actividades 2013*. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de <http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/01%20-%20Memoria%20de%20actividades%202013.pdf>
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2014). *Memoria de actividades 2014*. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de <http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/Memoria%202014.pdf>
- García-Gómez, B., & Sánchez-Santamaría, J. (2013). La orientación profesional en los servicios sociales municipales: Propuesta de una unidad para inmigrantes en exclusión social. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 24(2), 126-137.
- Gonçalves, S. (2010). Desafios à educação e sistemas educativos contemporâneos. *Revista Iberoamericana de Educação*, 54(4), 2-12.
- Grañeras, M., & Parras, A. (2008). *Orientación Educativa*. Madrid: CIDE/Ministerio de Educación.
- Hake, B. J. (2006). Late modernity and the learning society: Problematic articulations between social arenas, organizations and individuals. En R. Vieira, A. Vitória, & P. Guimarães, *Adult Education. New routes in a new landscape* (pp. 31-56). Braga: University of Minho. Unit for Adult Education.
- Hohmann, R. (2004). *Lebenslänglich Lernen: Satiren aus der Weiterbildung*. ATE. Münster: ATE Edition.
- INCUAL (2016). Instituto Nacional de Cualificaciones. Glosario. Recuperado el 6 de enero de 2015, de http://www.mecd.gov.es/educa/incual/ice_glosario.html
- INE (2016). *Resultados nacionales. Parados*. Recuperado el 4 de enero de 2016, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>
- Jurado, P. (2001). Formación, atención a la diversidad e inserción profesional-laboral. *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas de trabajo y cambio en la formación* (pp. 91-122). Zaragoza: CIFO-IFES.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy*. New York: Cambridge University School.
- Liétard, B. (1997). Se reconnaître dans le maquis des acquis . *Education permanente*, 65-74.

- Lladó, D., Sánchez, L., & Navarro, L. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Estados Unidos: Palibrio LLC.
- Lopes, A., & Picado, L. (2010). *Concepção e gestão da formação profissional contínua. Da qualificação individual à aprendizagem organizacional*. Mangualde: Edições Pedagogo.
- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España*. Barcelona: Octaedro.
- Marhuenda, F. (2012). *La formación profesional*. Madrid: Síntesis.
- Marhuenda, F. (2014). Formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida. Derecho a la educación y al trabajo en España. In T. S. Marcelino Brabo, *Direitos humanos, ética, trabalho e educação* (pp. 49-106). São Paulo: Ícone editora.
- Marhuenda, F., & Bernad i Garcia, J. C. (2008). The Professional Qualification System in Spain and Workers with Low Qualification Levels. *European Journal of Vocational Training*, 42/43, 84-95.
- Navío, A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, 337, 213-234.
- Medina, Ó., & Sanz, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. *Revista de Educación*, 348, 253-281.
- OCDE. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- Padilla, M. T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*. Barcelona: Laertes.
- Pascual-Leone, J., & Irwin, R. R. (1998). Abstraction, the Will, the Self, and modes of learning in adulthood. En T. Smith, & T. Pourchot, *Adult learning and development: Perspectives from Educational Psychology* (pp. 35-66). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pérez-García, M. P. (2005). ¿Cómo podemos estimular la reflexión en el periodo de prácticum? *Innovación educvativa*, 15, 235-244.
- Rubio-Herráez, E. (2007). Aprendizaje a lo largo de la vida. Vivir y trabajar en una Europa del conocimiento. *CEE Participación Educativa*, 6, 14-29.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2001). *Defining and Selecting Key Competencies*. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2004). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Archidona: Aljibe.

- Sanz-López, C. (2010). La orientación profesional en los sistemas de formación profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 21(3), 643 - 652.
- Schön, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Smith, M. C., & Pourchot, T. (1998). What does educational psychology know about learning and development. En M. C. Smith, & T. Pourchot, *Adult learning and development: Perspectives from educational psychology* (pp. 3-11). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Souto-Otero, M. (2012). Learning outcomes. Good, irrelevant, bad or none of the above? *Journal of Education and Work*, 25(3), 249-258.
- Sue, R. (1999). Dynamique des temps sociaux et processus éducatif. . En P. Carré, & P. Caspar, *Traité des Sciences et des Techniques de la Formation* (pp. 87-103). Paris: Dunod.
- Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2006). Career Guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 29-46. doi: 10.1007/s10775-006-0001-5.
- Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Revista Herramientas*, (56), 22-30.
- Tejada, J. (2000). La educación en el marco de una sociedad global: algunos principios y nuevas exigencias. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 4(1), 1-13.
- Unión Europea (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Recuperado el 5 de enero de 2016 de [https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/com2001_0678es01\(aprendperm\).pdf](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/com2001_0678es01(aprendperm).pdf)
- Unión Europea (2002). *Puntos de referencia europeos en educación y formación: seguimiento del Consejo Europeo de Lisboa*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac11064>
- Unión Europea (2006a). *Comunicado de Helsinki sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación profesional*. Recuperado el 6 de enero de 2016, de http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/helsinki_es.pdf
- Unión Europea (2006b). *Competencias clave para el aprendizaje permanente - Un marco europeo*. Recuperado el 5 de diciembre de 2015, de <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>
- Unión Europea (2006c). *Recomendación del parlamento europeo y del consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*.

Recuperado el 5 de enero de 2016, de <https://www.boe.es/doue/2006/394/L00010-00018.pdf>

Unión Europea (2006d). *Comunicación de la comisión. Aprendizaje de adultos: Nunca es demasiado tarde para aprender*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac11097>

Unión Europea (2007). *Comunicación de la comisión al consejo europeo, al Parlamento europeo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Plan de Acción sobre el Aprendizaje de Adultos. Siempre es buen momento para aprender*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2007/ES/1-2007-558-ES-F1-1.Pdf>

Unión Europea (2012). *Informe conjunto de 2012 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020): Educación y formación en una Europa inteligente, sostenible e inclusiva*. Recuperado el 5 de diciembre de 2015, de: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308(01))

Ureña, V., & Barboza, C. (2015). Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-21. doi: [dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629](https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629).

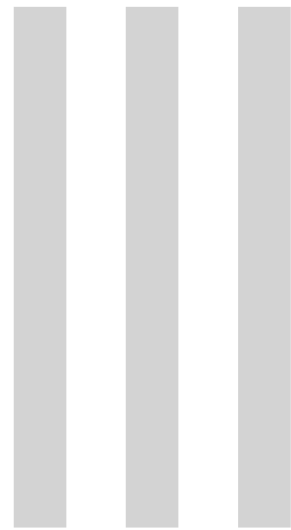
Vonken, M. (2009). Pas it? The situation of older employees. En A. Heikkinen, & K. Kraus, *Reworking vocational education. Policies, practices and concepts* (pp. 97-117). Bern: Peter Lang.

Watts, A. G. (2009). *The relationship of career guidance to VET. National Institute for Careers Education and Counselling*. Cambridge: OECD.

Watts, A. G. (2010). Career guidance and social exclusion: A cautionary tale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), 157-176, doi: 10.1080/03069880020047111.

Yunga, D. (2013). *Recognition of prior learning in Norway and Spain*. Granada: Universidad de Granada & Oslo and Akershus University College of Applied Sciences.

Marco Metodológico



Metodología de investigación



PRESENTACIÓN

La palabra método viene del latín “methodus” y esta a su vez, del griego μέθοδος cuyo significado etimológico es “camino a seguir”. Siendo la metodología, por ende, el estudio de los caminos o pasos a seguir para lograr un determinado fin. Los caminos que se pueden seguir en el desarrollo de una investigación son infinitos, por lo que la elección de la senda pertinente que nos permita lograr nuestros objetivos es una decisión determinante que marca el desarrollo de todo el proceso investigador, y por ello, debe ser totalmente coherente con el objeto y el propósito de estudio.

A lo largo de este capítulo, se exponen los planteamientos metodológicos que le han dado su esencia a este trabajo, así como la estructura que organiza el laberíntico entramado de senderos que dan cuerpo a este estudio y los principales métodos utilizados para el análisis. Como se muestra en el sumario inicial, los tres primeros apartados componen la metodología general de la tesis, dedicando el cuatro a la concreción de la metodología específica para analizar el discurso de los desempleados mayores de 45 años.

- 1. Planteamientos metodológicos**
- 2. Estructura metodológica**
- 3. Métodos de investigación**
- 4. Metodología específica: Discurso de los desempleados mayores de 45 años**

1. PLANTEAMIENTOS METODOLÓGICOS

Los senderos que nos llevan a la comprensión de la compleja realidad que enfrentamos al abordar la situación de desempleo de los mayores de 45 años, huyen de la simplificación que denuncia Morin (2008), basada en el aislamiento y la abstracción de elementos que componen la realidad. Por el contrario, este trabajo enfrenta una realidad específica entendiendo su complejidad. La problemática del desempleo es sin duda una cuestión multidimensional, que puede ser abordada desde múltiples miradas y enfoques, pues su complejidad es innegable. En respuesta a este entramado de interrelaciones y elementos que componen y enlazan la realidad que envuelve al desempleado mayor de 45 años, este trabajo es planteado desde una mirada caleidoscópica, apoyada en el **Paradigma de la Complejidad** de Morin.

Desde este planteamiento, que incide en la comprensión y el esclarecimiento de las realidades que envuelven la situación de desempleo, se opta por una mirada metodológica en la que prima el enfoque cualitativo, pues es considerado pertinente para favorecer la comprensión y profundización en los fenómenos de estudio (Flick, 2007).

No obstante, conscientes de las singularidades de las metodologías cualitativa y cuantitativa, y de su excelente complementariedad (Creswell, 2005; Henwood, 2004; Tejada, 1997) ambas técnicas se combinan e integran al servicio de los objetivos de cada análisis parcial y en función de la naturaleza de la muestra. La integración de ambos enfoques, evita la parcialización de la realidad, y ofrece, no sólo cifras y datos, sino también sentidos, razones, motivaciones, causas...

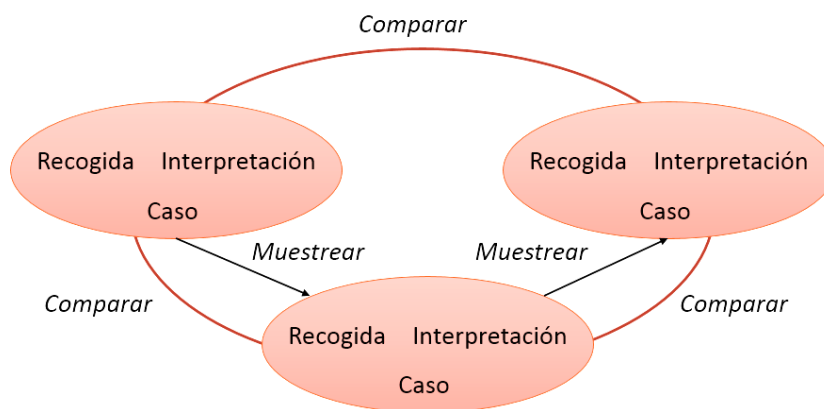
Desde una óptica tradicional del proceso de investigación, el punto de partida del investigador es el conocimiento teórico tomado de publicaciones o hallazgos empíricos anteriores. Sin embargo, el modelo de investigación de la **Teoría Fundamentada** (Glaser & Strauss, 1967; Strauss, 1987), en cuyos planteamientos se apoya la faceta cualitativa de este trabajo, da preferencia a los datos y al campo de estudio frente a los supuestos teóricos (Birks & Mills, 2011; Charmaz, 2006; Flick, 2007; Strauss & Corbin, 2007), con intención de que el investigador no dirija su atención y canalice sus hallazgos en la dirección que las fuentes anteriores le hayan marcado. Freud (1958), al referirse a la selección del material de investigación asegura que *“Si al realizar tal selección nos dejamos guiar por nuestras esperanzas, corremos el peligro de no descubrir jamás sino lo que ya sabemos, y si nos guiamos por nuestras tendencias, falseamos seguramente la posible percepción”* (p. 112).

Desde estos planteamientos, la relación entre la teoría y el trabajo empírico se esclarece con las palabras de Hoffmann-Riem (1980): *“El principio de apertura supone que la estructuración teórica del problema en estudio se pospone hasta que haya surgido la estructuración de dicho problema por las personas estudiadas”* (p.343). Sin embargo, el proceso de investigación no comienza como una *tabula rasa*, sino que todo investigador tiene una pre-comprensión de la materia o campo de estudio, según Kleinig (1982), *“La pre-comprensión de los hechos en estudio se debe considerar como preliminar y debe superarse con la información nueva, no congruente”* (p.231). De esta

manera, consecuentemente con planteamiento de partida, el propio análisis de los datos ha marcado las líneas teóricas que conforman el marco.

El proceso de investigación que de este enfoque se deriva, no sigue un patrón lineal, predefinido e inalterable desde el inicio de la investigación, sino que implica el uso de una **metodología cíclica** (Flick, 2007), basada en un modelo de investigación circular, flexible y en continua adaptación, representado en la Figura 1. De forma que, los hallazgos de los primeros análisis van descubriendo nuevos intereses de estudio, que requieren de un nuevo muestreo, nuevas interpretaciones y estas a su vez crean nuevas inquietudes investigadoras en un proceso cíclico de continua revisión y perfeccionamiento y en constante (y posible infinito) progreso. Recordemos el significativo verso de Antonio Machado que ilustra, aún sin pretenderlo, esta concepción de la metodología de investigación *“Caminante, no hay camino, se hace camino al andar”*.

Figura 1. Modelo circular del proceso de investigación



Fuente: Flick (2007)

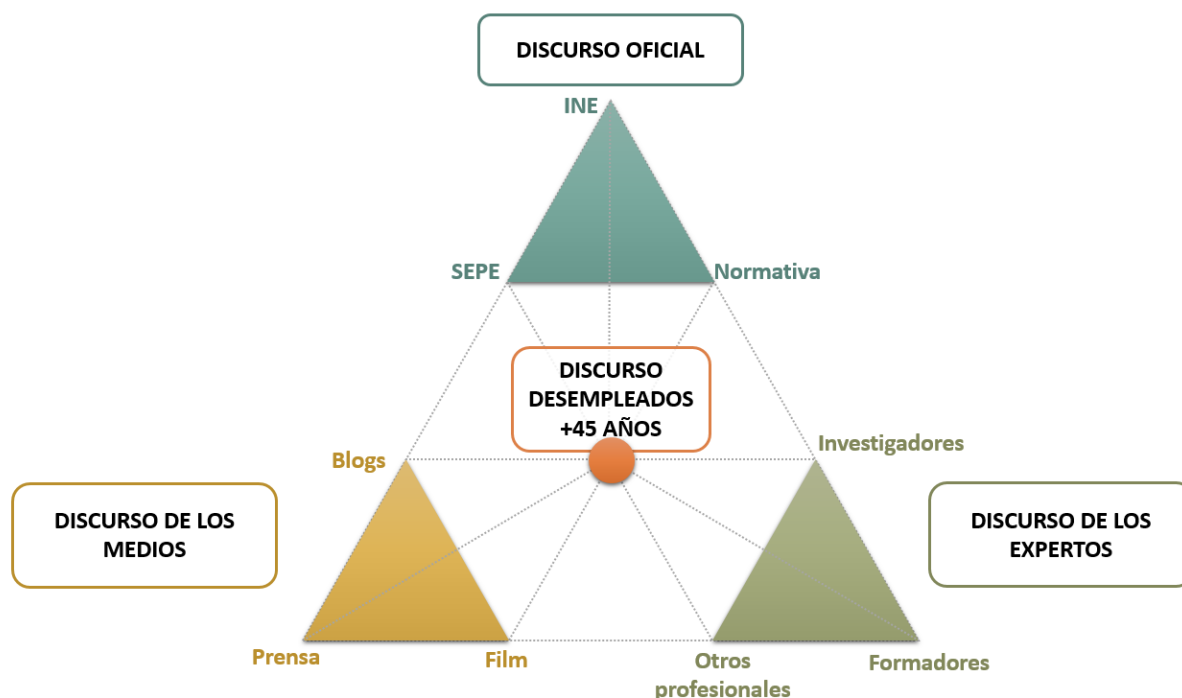
2. ESTRUCTURA METODOLÓGICA

Conscientes de que un solo método o fuente no puede captar todas las dimensiones de una realidad social, como garantía de validación se sigue un proceso de triangulación secuencial (Bolívar, Fernández, & Molina, 2005; Denzin, 1989; Flick, 2004), hasta alcanzar la saturación teórica (Denzin, 1989; Flick, 2007; Glaser, 1992). El uso de diferentes fuentes y estrategias permite profundizar en el objeto de estudio y aportar fuerza al análisis (Bolívar, Domingo, & Fernández, 2001; Heath, 2001; Tejada & Giménez, 2007). Este proceso es facilitado por las fluidas y variadas inquietudes emergentes de los estudios iniciales, que han ido encadenando la serie de análisis que componen esta tesis doctoral y que se organizan en función de cuatro tipos de discurso, en una estructura metodológica generada a tal efecto que denominamos **Triple Triangulación Compleja**.

Esta triangulación se caracteriza por recoger las miradas desde tres enfoques diferenciados, abordados a su vez desde una triple vertiente. Los análisis individuales representados por cada uno de los vértices de los triángulos que componen la Figura 2,

se relacionan entre sí y convergen en un punto central, pues todos ellos se posicionan sobre la misma problemática desde su propia idiosincrasia. Este punto central, esencia del estudio, pues su voz es la que centra la investigación presente, supone el análisis central, que a su vez es contrastado con todos los hallazgos obtenidos a partir de los demás estudios parciales, logrando una integración de los resultados.

Figura 2. Esquema de Triple Triangulación Compleja



Fuente: Elaboración propia

Esta estrategia de triangulación, comparte con la triangulación de instrumentos y fuentes de información de Tejada y Giménez (2007) la multiplicidad de enfoques metodológicos (desde una perspectiva mixta) y fuentes de información. La triangulación aportada por la diversidad de miradas que participan en este estudio y por la propia metodología cíclica, asegura el contraste de los datos y la consistencia de los análisis implementados (Bolívar, Domingo, & Fernández, 2001; Denzin, 1989; Flick, 2004). Además, el uso de diversas perspectivas mediante la triangulación permite “clarificar el significado identificando diferentes maneras a través de las cuales es percibido el fenómeno” (Stake, 1994, p. 241).

Los diez análisis realizados, tal y como se indica en la Figura 2, se centran en cuatro tipos de discursos que se posicionan sobre la situación de desempleo de los mayores de 45 años:

- Discurso de los desempleados mayores de 45 años.
- Discurso oficial: estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística, estadísticas oficiales del Servicio Público de Empleo Estatal y normativa sobre formación y empleo.
- Discurso de los medios de comunicación: blogs, prensa y film.

- Discurso de los expertos: formadores, investigadores y otros profesionales.

Los cuatro tipos de discurso se abordan de forma individual en la presentación de resultados y de forma conjunta en el apartado de integración de resultados. Se realiza, por tanto, un análisis triangular de los diferentes tipos de discurso, referido, en palabras de Piñuel Raigada (2002) *“a la recogida y comparación de distintas perspectivas sobre una misma situación de comunicación”* (p. 14).

Los tres discursos que conforman las esquinas de la Figura 2, se presentan con el formato de artículos de investigación, pues han sido redactados a tal efecto, con la pretensión de dar difusión al estudio y visibilidad al colectivo. Mientras que los principales hallazgos del análisis central que contempla el discurso de los desempleados mayores, debido a su mayor extensión, se presenta como un capítulo de resultados.

3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El propio Strauss (1987) asegura que la teoría fundamentada no es una clase específica de método o técnica, sino un estilo de abordaje de la metodología cualitativa, por ello, este trabajo se vale de diversos métodos de investigación y técnicas de que se combinan y complementan en los diferentes análisis parciales de los discursos. Estos métodos y técnicas se especifican en el apartado metodológico específico de cada uno de los análisis abordados. Estos son variados y se ajustan a la naturaleza de los datos y de la fuente: análisis secundario, análisis de contenido, análisis lingüístico, etc.

Entre todos ellos, no sólo por su marcada presencia en los análisis parciales, sino también por su pertinencia para el estudio de los entramados discursivos, destacamos el análisis del discurso (Van Dijk, 2003; Van Dijk, 2008), que es abordado desde su vertiente más crítica. Los discursos muestran la realidad social, movilizan a las personas, las motivan, las conciencian, las dirigen, ejercen presión social, maquillan la realidad, son capaces de formar opinión pública. En palabras de Van Dijk (2008) *“el discurso manifiesta o expresa, y al mismo tiempo modela, las múltiples propiedades relevantes de la situación sociocultural que denominamos su contexto”* (p. 23). Además, el discurso goza de una importancia social tan acentuada que Van Dijk (2009), en su conocido libro *“Discurso y poder”* asegura que *“aquellos que gozan de mayor control sobre más y más influyentes discursos (y sobre más propiedades discursivas), son también, según esta definición, más poderosos”* (p. 158-159). De manera que interesa conocer los entresijos que el discurso encierra a través de su análisis, siendo conscientes de la subjetividad del lenguaje (Dubar, 2002) y de su opacidad:

sabemos que el lenguaje no es transparente, los signos no son inocentes, que la connotación va con la denotación, que el lenguaje muestra, pero también distorsiona y oculta, que a veces lo expresado refleja directamente lo pensado y a veces sólo es un indicio ligero, sutil, cínico. (Santander, 2011, p. 208)

Además del análisis del discurso, entre otros, esta investigación se apoya esencialmente en estudios de caso desde un enfoque biográfico-narrativo, especialmente presente en el discurso de los mayores de 45 años. Este planteamiento

nos acerca a la comprensión de la causalidad de los acontecimientos sociales desde la perspectiva de los sujetos involucrados en ellos. Se trata pues de una investigación participativa, ya que concede a los protagonistas la oportunidad de expresarse, reflexionar y evaluar su propia experiencia, lo cual, siguiendo a Stake *“puede ser el mejor modo de adquirir una buena comprensión de los puntos débiles y fuertes y de avanzar hacia la mejora”* (2006, p. 273).

Para el abordaje de los diferentes análisis que componen el estudio, se utilizan diferentes softwares tanto específicos de análisis cualitativo y cuantitativo, como genéricos. Destacamos el uso del software informático QSR Nudist (NVivo), cuya elección se fundamenta en su reconocida pertinencia como herramienta para el análisis cualitativo en el marco socioeducativo (Amber & Santamarina, 2014; Valdemoros, Ponce, & Sanz, 2011), y por su versatilidad y adecuación a los planteamientos de la teoría fundamentada (Rivera García & Trigueros Cervantes, 2013).

La metodología expuesta hasta el momento, conforma un marco metodológico general que sienta los principios de investigación empleados en los análisis parciales realizados a los distintos discursos mencionados con anterioridad. La selección de las muestras utilizadas, así como los procedimientos de recogida, codificación y análisis de la información, se detallan en cada artículo específico, en el bloque de resultados. De forma excepcional, la metodología específica del análisis del discurso de los desempleados mayores de 45 años se presenta al final de este capítulo. Esta excepción queda justificada a causa de que la extensión de sus resultados, debido a la profundización en el análisis del discurso de los mayores, demanda un formato de presentación que permita la exposición detallada de los hallazgos y no quede limitada a la extensión asignada a los artículos por las revistas de investigación.

4. METODOLOGÍA ESPECÍFICA: DISCURSO DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS

La metodología de estudio de caso (Stake, 1994), desde perspectivas biográfico-narrativas suscita consenso a la hora de abordar la realidad de la exclusión y la vulnerabilidad, como un acontecimiento con sentido, como un proceso dinámico y en una realidad multidimensional.

Este abordaje permite la inmersión en el escenario y en las claves (muchas veces ocultas) que caracterizan las zonas de riesgo y vulnerabilidad, acerca a la interpretación subjetiva de los sujetos, a la realidad y sus consecuencias, ofreciendo además la posibilidad de analizar y reconstruir trayectorias de vida laboral, y en definitiva, conocer y caracterizar de manera significativa a los propios actores (Domingo, Martos, & Martos, 2010). Conscientes de las virtudes de este planteamiento metodológico para los fines que nos ocupan, el análisis de los casos parte de estas premisas, empleando los dispositivos y estrategias propias de este enfoque (Bolívar, Domingo, & Fernández, 2001; Connelly & Clandinin, 1995).

La voz los propios desempleados ayuda a comprender mejor la otra cara de la realidad, la que las estadísticas generales y los discursos mediáticos no reflejan. En los relatos autobiográficos que describen aspectos cotidianos laborales y de formación, afloran las voces no oídas, y se pueden poner en cuestión ciertos datos e informaciones que pudieran parecer indiscutibles. Con estos relatos, los mayores de 45 años hacen públicas sus percepciones, intereses, dudas, orientaciones, hitos y circunstancias que, desde su perspectiva, han influido significativamente en su situación actual, y que han condicionado su actitud hacia la formación y hacia la búsqueda de empleo.

En este proceso investigador, el enfoque biográfico-narrativo ofrece una nueva lente, que ha hecho emerger, tanto directamente como por inducción, todo aquello que tiene que ver con lo deseado y proyectado; las posibilidades de adaptación y supervivencia que se ponen en juego; las racionalidades y contradicciones con las que hay que contar; las comprensiones y explicaciones globales de una actuación; lo colateral; lo oculto o silenciado; lo implícito; lo perverso; lo no deseado ni controlado; los contrastes entre las diferentes voces y relatos de una misma realidad... Además en las conversaciones aflora el plano de los afectos y los sentimientos, lo emocional; pues según Tornay (2006) *“El análisis de las verbalizaciones sobre la emoción es una primera fuente de información sobre el estado emocional”* (p. 2012), y este análisis se complementa con los indicios fisiológicos y en ocasiones reacciones, como gestos emocionales, que conforman el componente conductual de la emoción (Tornay, 2006) y se hacen evidentes durante los diálogos. El propósito de este análisis es, por tanto, hacer explícito, narrado, dialogado y validado dialécticamente todo este ámbito personal, operando así una entrada en el mundo subjetivo, de las percepciones y creencias, para comprenderlo y poder actuar con él y desde él.

A tal efecto, una de las mayores dificultades encontradas en la realización de este trabajo ha sido el logro de informantes mayores de 45 años que vivan o hayan vivido la realidad del desempleo en primera persona y se atrevan a pronunciarse al respecto, dificultad compartida con los estudios de Sheppard & Díaz-Salazar (1999) y bien conocida por Dubar, que asegura que:

Contar la vida es para la mayoría de la gente una operación de alto riesgo, incluso cuando se confía en el interlocutor. Se trata, ni más ni menos, de argumentar que su historia personal tiene un sentido (hay quien dice: ¿para qué? si no tiene interés). (Dubar, 2002, p. 234)

2.1 PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Desde este planteamiento metodológico, se ha usado como técnica de recogida de información la entrevista en profundidad, basada en guías conversacionales que favorecen el discurso sin coartarlo, desde una lógica de profundización (Kelchtermans & Vandenberghe, 1994), que busca la saturación de los datos.

El instrumento usado como guía de la entrevista centra la conversación en la trayectoria formativa y profesional; la experiencia laboral y de desempleo, y la formación para el empleo y aprendizaje permanente de los informantes (Anexo II). Estas

entrevistas inducen a los sujetos a reconstruir sus biografías profesionales, mediante la técnica de la *autotematización biográfica estimulada* ("stimulated autobiographical self–thematization") de Kelchtermans (1993) y el empleo de analizadores y momentos críticos por los que han pasado los informantes.

2.2 SELECCIÓN DE CASOS DE ESTUDIO

La muestra de este estudio está compuesta por diez informantes clave seleccionados de forma intencionada a través de un proceso de bola de nieve. Los casos de estudio han sido elegidos por conocer la realidad del desempleo en primera persona. Todos los informantes reúnen los siguientes requisitos:

- Son mayores de 45 años.
- Se encuentran en situación de desempleo o han estado desempleados en alguna ocasión alcanzada esta edad.
- Su periodo de desempleo se extiende al menos a doce meses. Fase durante la que se agudizan los efectos del desempleo (Del Pozo, Ruiz, Pardo, & San Martín, 2002; Izquierdo, 2012). No se puede hablar de paro de larga duración en los términos que establece el Instituto Nacional de Estadística, pues aunque los informantes cumplen el criterio del tiempo de desempleo, no todos ellos figuran como demandantes de empleo, requisito indispensable para esta consideración oficial. Sin embargo, para su inclusión en este estudio, no es un condicionante que los informantes estén inscritos como demandantes de empleo, pues hay más realidades de las que recogen las estadísticas, que se consideran también en este trabajo.
- Los informantes no presentan otros factores de exclusión, además de la edad o el género, por los que puedan ser objeto de discriminación múltiple (diversidad funcional, extranjería, etc.) y desviar los resultados del estudio en función de otras variables ajenas a la edad.

A continuación, en la Tabla 1, se muestra la información general de cada uno de los participantes del estudio. Bajo petición expresa de los 10 informantes entrevistados que colaboran desinteresadamente en este trabajo, sus identidades se mantienen en el anonimato. Para asegurar la confidencialidad de la información, se omite toda alusión a nombres de empresas o localidades que puedan ser asociados a la persona y se utiliza un pseudónimo que identifica a cada sujeto para este estudio.

Los pseudónimos empleados se corresponden con nombres de deidades de la mitología griega que comparten alguna cualidad o virtud con los desempleados entrevistados. La decisión de usar el nombre de estos personajes mitológicos como alias para los informantes tuvo su origen en el análisis realizado a los expertos, en cuyo discurso uno de ellos exclamó críticamente que las empresas *«quieren Dios, pero muy barato»* (F2). Esta idea se reforzó tras leer las palabras de Sheppard y Díaz-Salazar (1999) que aseguran que *“Hace falta mucho ingenio para sobrevivir dependiendo de la seguridad social. Y hay muchos héroes y heroínas que lo hacen durante años y años, y apenas reciben agradecimiento o reconocimiento por nuestra parte”* (p. 71-72). Las altas exigencias del mercado, que exigen cualidades “divinas” a sus trabajadores, en

combinación con la percepción de heroicidad no reconocida de los desempleados manifestada en las palabras anteriores de Sheppard y Díaz-Salazar, nos lleva a dar uso como alias de los nombres de heróicas deidades como muestra de reconocimiento, valor y estima hacia las personas que diariamente afrontan la vida con coraje, desde su situación de desempleo; y más concretamente hacia las 10 personas que han puesto su historia de vida al servicio de este estudio. Hacia ellas expresamos, además, nuestro más sincero agradecimiento.

Tabla 1. Información general de los casos de estudio

Pseudónimo	Años en desempleo	Edad	Género	Formación Inicial
Atlas	1	56	Hombre	Educación Secundaria (Primera Etapa)
Calíope	3	47	Mujer	Educación Superior
Orfeo	3	61	Hombre	Educación Primaria
Atenea	1	45	Mujer	Educación Secundaria (Segunda etapa, con orientación profesional)
Deméter	9	59	Mujer	Educación Primaria
Apolo	3	57	Hombre	Educación Primaria
Hiperión	5	45	Hombre	Educación Secundaria (Segunda etapa, con orientación profesional)
Themis	5	46	Mujer	Educación Superior
Hestia	17	49	Mujer	Educación Secundaria (Primera Etapa)
Zeus	4	57	Hombre	Educación Secundaria (Segunda etapa)

Fuente: Elaboración propia

La inmersión en la historia de estas diez personas nos acerca a sus casos particulares, a profundizar en ellos, conscientes de que existen tantas experiencias de desempleo como personas desempleadas: *“Hay muchas personas desempleadas, lo que supone muchas experiencias distintas de ello”* (Sheppard & Díaz-Salazar, 1999, p. 75).

2.3 PROCESO DE CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para evitar encorsetar la información otorgada por los informantes, y siguiendo los planeamientos de la teoría fundamentada, no se ha partido de categorías previas. En lugar de ello, se han seleccionado las tres dimensiones principales de interés para el estudio, sobre las que, de forma emergente a partir de los datos, se han estructurado las categorías y subcategorías presentes en el discurso. Las tres dimensiones que organizan el análisis son: empleo, sentimientos derivados del desempleo y formación. La información ha sido codificada a su vez en función de atributos propios y objetivos de los informantes, tales como la edad, el género o la formación inicial.

Tanto las categorías de análisis como los atributos de los informantes, se recogen en la Tabla 2, que muestra a su vez, los valores asignados a cada atributo, las categorías generales que incluye cada dimensión de estudio y su código (sin aterrizar en las subcategorías, que se expondrán en los resultados del análisis) y sus unidades de codificación respectivas.

Tabla 2. Atributos y categorías

		Valores/Categorías	Unidad de codificación	
			Caso de estudio	Fragmento de texto
ATRIBUTOS	EDAD	<i>45-55</i>	X	
		<i>Más de 55</i>		
	GÉNERO	<i>Mujer</i>		
		<i>Hombre</i>		
	FORMACIÓN	<i>Educación Primaria; profesional)</i>		
<i>Educación Secundaria (Primera Etapa)</i>				
<i>Educación Secundaria (Segunda Etapa)</i>				
<i>Educación Secundaria (Segunda Etapa, con orientación)</i>				
	<i>Educación Superior</i>			
DIMENSIONES	EMPLEO	<i>Significados del trabajo (S)</i>	X	
		<i>Atribuciones del éxito laboral (E)</i>		
		<i>Atribuciones del desempleo (D)</i>		
		<i>Controversias (C)</i>		
		<i>Redefinición de la productividad (R)</i>		
	SENTIMIENTOS Y EMOCIONES (SE)			
	FORMACIÓN	<i>Actitudes (A)</i>		
<i>Motivaciones (M)</i>				
<i>Desafíos y propuestas (P)</i>				

Fuente: Elaboración propia

Se observa como evidente distinción entre las categorías y los atributos, que mientras las primeras codifican fragmentos de texto de las entrevistas a los informantes, los atributos son referidos al propio sujeto, por lo que son asignados a los recursos o entrevistas completas pertenecientes a cada individuo.

Tanto para la codificación de la información, como para su posterior análisis se hace uso del software de análisis cualitativo NVivo, que permite la creación de *nodos*, usados como dimensiones, categorías y subcategorías de análisis para este estudio y de clasificaciones de recursos, facilitando la asignación de atributos y sus valores a cada caso de estudio.

2.3 FASES DEL ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El análisis de los casos de estudio se ha dividido en dos fases esenciales, que dividen en dos bloques la presentación de los resultados:

- *Análisis vertical* de los casos de estudio, en los que se aborda uno a uno los casos, creando un informe para cada sujeto que narra su trayectoria y

destaca sus idiosincrasias. Los resultados de este primer análisis se corresponden con el primer capítulo de resultados titulado “*Relatos de vida. La voz de los silenciados*”.

- Análisis horizontal, orientado a la búsqueda de coincidencias y discrepancias entre los casos, cuyos resultados más relevantes se exponen en el capítulo titulado “*Entresijos vitales, profesionales y formativos de los casos*”.

El primer análisis vertical de cada uno de los casos, así como la identificación de sus principales características y la narración de sus trayectorias profesionales y vitales, es una vía para la comprensión de los casos (Domingo, 2006) y ayuda a la interpretación del segundo análisis, que muestra una perspectiva comparada entre los diez estudios de caso, a través de su análisis horizontal.

Para el análisis vertical, puramente cualitativo, las dimensiones, categorías y atributos codificados, juegan un papel orientativo, que facilita la redacción de las historias de los informantes a modo de estructura. Tras este primer análisis se procedió a la elaboración de los informes preliminares de cada uno de los sujetos. Estos informes individuales fueron entregados a sus respectivos protagonistas para su validación. Tras la solicitada meticulosa lectura por parte de los sujetos, se concertó un nuevo encuentro con los informantes que quisieron puntualizar, completar o retocar algunos aspectos de su informe. Todos los comentarios y sugerencias de los informantes fueron tomados en consideración e incorporados al análisis. Este proceso de validación, gracias de nuevo a la implicación de los informantes, permitió:

- Contrastar la información extraída con la opinión del entrevistado, buscando la validación de los datos.
- Afinar y profundizar en las casuísticas individuales de los sujetos e incidir en aspectos de interés.
- Evitar posibles erratas o puntos ciegos de la información inicial.

Partiendo de la información ya validada en la fase anterior, se inició la segunda fase correspondiente al análisis horizontal. Este análisis combina de forma complementaria métodos cualitativos y cuantitativos, ambos al servicio de los fines de la investigación, enmarcados en el **análisis de contenido** y el **análisis del discurso**.

En el análisis horizontal, cada una de las dimensiones estudiadas se aborda desde los casos individuales analizados y en función de los atributos previamente señalados. El análisis se ha efectuado en base a todas las combinaciones posibles entre dimensiones, categorías y atributos, no obstante, en los resultados se presentan únicamente los principales hallazgos, las evidencias significativas para el estudio y las relaciones con mayor fortaleza. En el análisis de contenido se considerará no sólo la presencia en casos de estudio, sino también la *fortaleza discursiva* de cada una de las subcategorías presentes en las dimensiones y categorías estudiadas, entendiendo esta como la intensidad y persistencia de las alusiones a un determinado factor, determinadas a partir del número de referencias presentes en el discurso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amber, D., & Santamarina, M. (2014). El software QSR Nudist (NVivo) como herramienta para la investigación educativa. En V. Marín, & J. M. Muñoz, *El hoy y el mañana junto a las TICs* (pp. 782-793). Córdoba: EDUTEC.
- Birks, M., & Mills, J. (2011). *Grounded theory: A practical guide*. London: Sage.
- Bolívar, A., Domingo, J., & Fernández, M. (2001). *La investigación biográfica narrativa en educación: enfoque y metodología*. Madrid: La Muralla.
- Bolívar, A., Fernández, M., & Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(1), Art. 12. Recuperado el 18 de diciembre de 2015, de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewFile/516/1117>.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Los Angeles: Sage.
- Connelly, M., & Clandinin, J. (1995). Relatos de experiencia e investigación narrativa. En J. Larrosa, R. A. Morral, V. Ferrer, N. P. de Lara Ferré, F. M. Connelly, D. J. Clandinin, & M. Greene, *Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación* (pp. 11-59). Barcelona: Alertes.
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443.
- Denzin, N. K. (1989). *Interpretive biography. Vol. 17*. Thousand Oaks: Sage.
- Domingo, J. (2006). Análisis y comentarios a los casos: La importancia de los relatos como vías de comprensión y mejora significativa. En O. Bonilla, *Historias de aprendizaje sobre la asesoría y la formación continua en México* (pp. 11-24). México: SEP/OEI.
- Domingo, J., Martos, J., & Martos, M. (2010). Las otras voces del fracaso escolar. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 14(3), 183-194.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Flick, U. (2004). *Triangulation. Eine Einführung*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Freud, S. (1958). Recommendations to Physicians Practising Psychoanalysis. En J. Strachey, *The Standard Edition of the complete Psychological Work of Sigmund Freud, Vol XII* (pp. 109-120). Londres: The Hogarth Press.
- Glaser, B. (1992). *Emergence vs forcing: Basics of grounded theory analysis*. California: Sociology Press.

- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldinepublishing.
- Heath, L. (2001). Triangulation: Methodology. En N. Smelser, & P. Baltes, *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (pp. 15901–15906). Amsterdam: Elsevier Science.
- Henwood, K. (2004). Reinventing validity: Reflections on principles and practices from beyond the quality-quantity divide. En Z. Todd, B. Nerlich, S. Mckeown, & D. Clarke, *Mixing Methods in Psychology* (pp. 37-57). Hove: Psychology Press.
- Hoffmann-Riem, C. (1980). Die Sozialforschung einer interpetativen Soziologie: Der Datengewinn. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 339-372.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5/6), 443-456.
- Kelchtermans, G., & Vandenberghe, R. (1994). Teachers' professional development: A biographical perspective. *Journal Curriculum Studies*, 26(1), 45-62.
- Kleining, G. (1982). Umriss zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 224-253.
- Morin, E. (2008). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Piñuel Raigada, J. L. (2002). Epistemología, metodología y técnicas de análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 1-42.
- Rivera García, E., & Trigueros Cervantes, C. (2013). *El NVivo, qué es y para qué nos puede ser de utilidad*. Recuperado el 31 de diciembre de 2015, de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/23580/1/QueEsNVivo.pdf>.
- Sheppard, D., & Díaz-Salazar, R. (1999). *El desempleo y el futuro del trabajo*. Maliaño: Sal Terrae.
- Stake, R. (1994). Case study. En N. Denzin, & Y. S. Lincoln, *Handbook of qualitative research* (pp. 236-247). Thousand Oaks: Sage.
- Stake, R. (2006). *Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares*. Barcelona: Graó.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge: University Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2007). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage.
- Tejada, J. (1997). *El proceso de investigación científica*. Barcelona: Fundación La Caixa.

- Tejada, J., & Giménez, V. (2007). *Formación de formadores. Escenario Institucional. Volumen 2*. Madrid: Thomson-Paraninfo.
- Valdemoros, M. A., Ponce, A., & Sanz, E. (2011). Fundamentos en el manejo del NVIVO 9 como herramienta al servicio de estudios cualitativos. *Contextos educativos*, 14, 11-30.
- Van Dijk, T. A. (2003). La multidisciplinaridad del análisis crítico del discurso: un alegato en favor de la diversidad. En R. Wodak, & M. Meyer, *Métodos de análisis crítico del discurso* (pp. 143-177). Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.

Resultados

IV

A

Díscursu de los
desempleados

Mayores de 45 años

Relatos de vida

La voz de los silenciados

7

PRESENTACIÓN

Los resultados de esta investigación dan comienzo con la presentación de los relatos de vida de diez de los protagonistas de este trabajo. Relatos que suponen un primer análisis vertical descriptivo de los casos de estudio de forma individual. Esta organización no es fortuita, sino pensada para que las palabras de los desempleados inicien y den cierre al estudio, pues es la fuerza de su voz la que debe resonar en la sociedad y ahogar su silencio.

La lectura inicial de las narraciones de los casos esperamos sirva al lector para adentrarse en las casuísticas individuales e impregnarse de las realidades particulares de la situación de desempleo de los mayores de 45 años desde el inicio. Con el propósito de que el resto de discursos analizados en este trabajo, que abordan la panorámica desde perspectivas generales y, en mayor o menor medida, ajenas a las particularidades, cobren sentido desde la presentación de los casos concretos, realidades individuales y palabras de los propios sujetos implicados.

A continuación se presenta un sumario que enumera los casos que se relatarán en las páginas siguientes. Los relatos han sido ordenados según la fecha en la que tuvo lugar la entrevista inicial en profundidad. Las identidades de sus protagonistas, como se indicó con anterioridad en el marco metodológico, se ocultan bajo pseudónimos de deidades griegas.

- 1. Atlas**
- 2. Calíope**
- 3. Orfeo**
- 4. Atenea**
- 5. Deméter**
- 6. Apolo**
- 7. Hiperión**
- 8. Themis**
- 9. Hestia**
- 10. Zeus**

Atlas

Para adentrarnos en la realidad de nuestro primer caso, cuya identidad se preserva bajo el seudónimo Atlas, y facilitar la comprensión y contextualización de los resultados que se expondrán a continuación, se presenta la Tabla 1. En ella se recogen los principales datos personales y profesionales del sujeto.

Tabla 1. Datos personales y profesionales de Atlas

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Hombre	Formación inicial:	Bachiller Elemental (Ley de 1953)¹
Edad:	56	Última ocupación:	Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión
Estado civil:	Casado	Familia profesional del puesto desempeñado:	Electricidad y electrónica
		Experiencia profesional:	34 años (Contratos fijos en el mismo sector)
		Tiempo en desempleo:	1 año²

Atlas se presenta como electricista, a pesar de su situación de desempleo, pues sus 34 años de experiencia en tan solo dos empresas del sector han marcado su vida. Dejó bachiller tras terminar cuarto curso, para hacer el servicio militar como técnico especializado en la armada, que finalizó con 19 años, edad a la que comenzó a trabajar en un tejedor. Con los ingresos del tejedor costeara sus gastos de la juventud, pero pronto sintió la necesidad de encontrar un trabajo más estable. Comenzó como aprendiz en una empresa tras realizar un curso de Promoción Profesional Obrera (PPO), que compaginaba con su trabajo en el tejedor y que le inició en la profesión con la que se identifica en la actualidad.

Su gran entusiasmo por descubrir el oficio, vivido como un motivante desafío personal (no carente de esfuerzo), le llevan a aprender la profesión, como queda patente en sus propias palabras: *«Era una experiencia nueva, eso era lo que me motivaba a mí a meterme más en el mundo de la electricidad. Y con fuerza de voluntad y muchos quebraderos de cabeza y muchas irritaciones, pues aprendí una profesión»* (Atlas). Sus esfuerzos y pasión por la profesión le llevaron a ascender rápidamente. Siete años después de su entrada a la empresa, Atlas fue nombrado encargado, llegando a tener hasta 72 personas bajo su cargo y grandes responsabilidades profesionales y personales, tanto con la empresa, como con sus trabajadores.

¹ Ley de 26 de febrero de 1953 sobre Ordenación de la Enseñanza Media

² Entrevista en profundidad realizada el 26 de julio de 2013

Mi electricidad

Utiliza continuamente el posesivo al referirse al trabajo en el sector de la electricidad, lo que indica un fuerte afianzamiento de su identidad profesional como electricista «*Me gusta mi electricidad, donde yo me siento valorado y lo que me gusta a mí*» (Atlas).

Con una identidad profesional tan marcada, Atlas, muestra cierta resistencia a un cambio de sector profesional radical, pues, aunque acepta la posibilidad en caso de necesidad, añade los matices:

«No me gustaría volver a empezar como yo empezaba cuando era electricista: pues yo cuando empezaba a ser electricista era el pinche, o era el aprendiz, ahora yo ya con 57 años no tengo ganas de aguantar esas tonterías y tiene que ser una cosa que yo domine, que yo domine, ahora, volver a empezar, de cero, de cero, de cero, me tiene que gustar eso mucho a mí para empezar de cero y depende de la profesión que fuese» (Atlas)

Su discurso desvela desagrado hacia asumir nuevamente roles de aprendizaje asociados tradicionalmente a otras franjas de edad, pues su larga trayectoria profesional y su madurez personal le impiden aceptar estos roles iniciales, con los que no se siente en absoluto identificado y que a la vez, supondrían un despilfarro de su experiencia y valía profesional.

El nombre del buen profesional

Cuando el informante habla sobre su profesión se pone de manifiesto la pasión y el entusiasmo con la que la ha vivido siempre, siendo para él un reto personal diario de superación, que, de repente, ha perdido, dejando un gran vacío en su vida.

Atribuye su éxito profesional durante sus años de empleado, su ascenso y su buena valoración como electricista a la actualización y al aprendizaje constante, considerándolo imprescindible en el sector, «*porque la electricidad en mi trabajo, no es una profesión que tú aprendes para siempre, resulta que la electricidad evoluciona más que tú puedas aprender*» (Atlas).

Confiesa que a lo largo de su trayectoria profesional, su buen hacer y profesionalidad le ayudaron a mantener su empleo y ser valorado en el sector, y asegura que no es suficiente una acreditación académica para ganarse la admiración profesional. En sus palabras «*El nombre de buen profesional te lo has hecho tú a fuerza de tu tiempo de ser trabajador, honrado bueno y todas esas cosas, que no es..., ¿sabes? que no es solo un título*». En este sentido, Atlas, desde su aprendizaje curtido en el propio terreno profesional, podía aconsejar o contrariar a profesionales con una titulación superior: «*Muchas veces, cien mil veces, cien mil veces. YO, con ingenieros he discutido porque yo no hacía así eso, de esa manera,... ¡Con ingenieros que estaban titulados! “Pues yo no hago eso. ¿Por qué? Porque eso no funciona así”*» (Atlas).

Además de los factores antes mencionados, Atlas concede gran importancia a tener una red de contactos para tener una oportunidad de acceso al mercado laboral, independientemente de las cualidades del candidato, asegurando metafóricamente que sin contactos en la empresa *«No te mete nadie... Tú puedes ser muy bonito, puedes ser alto, rubio y con los ojos azules, pero sabes, que no te meten, si no tienes un enganche...»* (Atlas).

Lo veíamos ya venir...

El informante vive el desempleo con impotencia y como algo ajeno a sus posibilidades de acción:

«Nosotros dependíamos de la construcción, y al caer la construcción ha caído todo el mercado al que nosotros nos dedicábamos, porque una empresa constructora, llegaba a una urbanización y urbanizaba las farolas, urbanizaba los edificios, lo urbanizaba todo, pero ya es que de eso no hay... ya de eso no hay, ese es el tema» (Atlas)

Una difícil situación impuesta desde fuera, ante la que él se siente impotente, pues sus esfuerzos por mejorar, su pasión por la profesión y su alta profesionalidad (claves para él en el éxito laboral) no han sido suficientes para afrontarla. No fue una situación repentina e inesperada, pues Atlas asegura *«lo veíamos ya venir»*, por lo que un proceso lento de agonía laboral que culminó en desempleo.

Atlas, al igual que el titán de la mitología griega con el que comparte alias, debe cargar sobre sus hombros el peso de los pilares que dan sustento a su mundo, pues la economía de la familia depende de sus ingresos y trabajo. Bajo esta presión, se acoge ocasionalmente a la economía sumergida como estrategia de supervivencia, rechazando rotundamente el emprendimiento como alternativa al trabajo por cuenta ajena, pues considera que este podría incrementar su decaimiento económico: *«Autónomo es para ponerte por tu cuenta y competir en un momento que fuese boyante de trabajo, pero si no hay trabajo, ¿para qué te vas a hacer autónomo? Más ruina todavía»* (Atlas). Esta alternativa se aleja de sus planteamientos, no sólo por la crisis económica, sino también por su edad: *«Ya no me quedan a mí años como autónomo para generar dinero para cuando me jubile»* (Atlas).

Ante esta desoladora panorámica, se aferra a la esperanza de que próximamente tendrá la edad de jubilación, viviéndola como una vía de escape de este círculo vicioso de precariedad: *«La tía del paro me ha dicho que si en 4 años no mejoraba la cosa, pues... pasaba directamente a la jubilación ¿sabes?»* (Atlas).

El berenjenal

La decepción y desánimo se expresan no sólo en sus palabras sino en sus gestos de resignación y a la vez inconformismo. Resignación con su situación personal, ya que ha perdido casi toda esperanza de volver a insertarse en el mercado laboral: *«El futuro*

lo veo muy negro, muy negro, peor, y más los que tenemos esta edad» (Atlas). Inconformismo con la situación general que afecta al país y con las pésimas condiciones laborales que ofrece hoy el mercado, manifiestas en su discurso en numerosas ocasiones, al dejar entrever su disconformidad con el sistema de mercado y con la situación económica y laboral del estado, lo que intenta eludir afirmando «Si nos ponemos a hablar de esas cosas, nos metemos en un berenjenal» (Atlas)

Cuando se tratan temas relativos a su estado anímico, la tristeza se refleja en sus ojos y muecas, haciendo pausas durante la conversación para tomar aliento y poder continuar. El abatimiento por su situación y la preocupación por la estabilidad económica de su familia y la de algunos compañeros en su misma situación se evidencia en su afligida actitud, enmascarada en una sonrisa que muestra a los demás para no incomodarnos con su situación personal: «¿Cómo hago?, ¿cómo hago?, pues como todo, con tu depresión comía para ti y ya está ¿sabes? Con tu depresión comía para ti para no exteriorizarla, para que no paguen los demás y ya está» (Atlas).

Un paso “palante”

Aunque Atlas considera el aprendizaje y constante reciclaje imprescindible en su profesión, asegura que la formación no lo es todo: «es que hay más cosas, ahí hay más cosas, aparte de las cosas formativas: tienes que ser competente, compañero, y responsable y más cosas que se pueden decir...» (Atlas).

Cree en el aprendizaje a partir de la experiencia. Relata innumerables experiencias propias de aprendizaje exentas de contextos académicos, en las que aprendía «con mucho trabajo y muchas irritaciones» (Atlas), es decir, a base de práctica, gran dedicación, preocupación e interés por hacer un buen trabajo. Defiende en este sentido la importancia de aprender de la experiencia: «la experiencia de haberlo hecho tú, trabajado sobre la marcha, no sobre el papel o sobre el ordenador» (Atlas).

Se muestra reacio a participar en actividades formativas, especialmente si estas son impuestas por su situación actual de desempleo, pues su mente está centrada en su necesidad laboral: «Todo lo que sea una cosa ya institucionalizada, ya a lo mejor yo no lo aceptaba, porque es obligarme a hacer una cosa que yo no quiero, porque yo lo que quiero es trabajar» (Atlas). Únicamente se plantea la formación como perfeccionamiento profesional en su sector: «Yo de lo mío, ampliar conocimientos en lo mío, en lo mío que es lo que conozco, a lo mejor...» (Atlas). Admite formación únicamente como avance, siempre dando un paso hacia adelante («que merezca la pena que sea un paso “palante”»), apoyada en la base de sus experiencias profesionales, y con el objetivo o motivación de acceder o mantenerse en el mercado laboral. Valora el acompañamiento y consejo de un profesor en los cursos de formación, pero considera que los procesos formativos a su edad deben basarse en un intercambio horizontal de experiencias y puntos de vista con el docente que favorezca el enriquecimiento profesional, y rechaza las metodologías expositivas y magistrales: «Un cuento, no. Es aportar ideas y aportar... “Mira esto se debe de hacer así por esto, por esto y por esto,

así, ¿lo ves bien?” “Si, yo lo he hecho de esta forma”. “Bien, pero se debe de hacer así”» (Atlas).

Deposita bajas expectativas sobre los aprendizajes que puedan aportarle los cursos de formación para el empleo, pues considera que se centran en contenidos teóricos, que son insuficientes para el dominio de las destrezas profesionales, y carecen de trabajo práctico: *«Un curso de un sindicato no sirve para nada. ¿Qué haces? cuatro apuntes allí y te dan tu titulillo ¿no me entiendes? el curso tiene que ser intenso, intenso y se hace con la práctica» (Atlas).* En este sentido, Atlas considera que él y otras personas con su experiencia y profesionalidad podrían ser de utilidad en la mentorización de personas noveles, en cuanto a la enseñanza de aprendizajes prácticos: *«para eso es más fácil porque nosotros de la práctica sabemos mucho, de la práctica sí, ahora teoría, la teoría, pues tendrías que... no sabes dar la teoría, porque no eres profesor. Ahora, la práctica sí» (Atlas).* De este modo, apoya las figuras formativas tradicionales del aprendiz y el mentor en las empresas, pero con cautela: *«La formación tiene que ser así, a cargo de las empresas, yo lo veo muy bien, pero que de verdad sea formación, que no sea explotación, eso es así» (Atlas).*

Tenemos a bien cerrar el análisis vertical de la historia de este gran profesional de la electricidad, con una frase que creemos representa fielmente el modo de vivir el empleo de Atlas: *“El placer en la tarea aporta perfección al trabajo” (Aristóteles).*

Calíope

Calíope es el pseudónimo bajo el que se oculta la identidad de este caso de estudio. Mujer valiente, luchadora y alegre, que comparte la narración de sus vivencias y experiencia de desempleo con el propósito de servir a los fines de este estudio, desde su humildad, que le impide valorar la importancia y las claves que su historia pone al servicio de la investigación. Sus datos personales y profesionales, a fin de contextualizar las palabras relatadas a continuación, se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Datos personales y profesionales de Calíope

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Mujer	Formación inicial:	Educación Superior. Diplomada en Magisterio
Edad:	47	Última ocupación:	Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales
Estado civil:	Viuda	Familia profesional del puesto desempeñado:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
		Experiencia profesional:	≈10 años (discontinuos y en diferentes ocupaciones)
		Tiempo en desempleo:	3 años³

Calíope tiene claro que su vocación es la enseñanza, por lo que una vez finalizado el Curso de Orientación Universitaria (C.O.U.), se embarca en estudios universitarios y se diploma en magisterio. Al poco tiempo, una vez titulada, consigue un empleo en una escuela infantil, a través de una bolsa de trabajo rotativa del ayuntamiento de su localidad, gracias a estar inscrita en ese momento en la oficina de empleo. Las condiciones laborales que regulaban la bolsa cambian a los pocos años, y Calíope es excluida injustamente de ella, pues su título académico y su experiencia en el puesto atestiguaban sobradamente su aptitud para el desempeño de la profesión.

Su matrimonio y sus circunstancias familiares, sobre las que prefiere no hablar, le impiden buscar otras oportunidades laborales en esa etapa de su vida. Pero las desavenencias en su matrimonio, y la negación por parte de su marido de una pensión, tras su separación, la fuerzan a trabajar en profesiones de baja cualificación para mantener a su familia *«yo tenía que trabajar en lo que pudiera, estuve trabajando en el Ayuntamiento también de limpiadora»* (Calíope). Sin embargo, los trabajos que desempeña como limpiadora, cuidadora de personas mayores o impartiendo clases particulares en su domicilio, siempre son temporales y no le otorgan estabilidad económica a su familia.

³ Entrevista en profundidad realizada el 17 de noviembre de 2013

En la actualidad Calíope lleva 3 años en desempleo, durante los que está actualizando su formación, estudiando una lengua extranjera e iniciándose en el uso de las nuevas tecnologías, en la medida de sus posibilidades económicas.

Soy maestra, ante todo

Calíope siente la profesión docente con vocación absoluta, llegándose a emocionar al hablar de ella durante la conversación. Su identidad profesional como maestra impregna todo su discurso.

«Mi objetivo ahora mismo es encontrar un buen trabajo, pero con el fin de prepararme las oposiciones, porque soy maestra, ante todo. Pero bueno, mientras que llego a ejercer como maestra, si hay que trabajar de limpiadora, pues que trabajo» (Calíope)

Dos concepciones del empleo se funden en el discurso de Calíope. Por una parte aflora el empleo como vocación, aspiración y objetivo para la realización personal y profesional, cuando habla de ejercer de maestra. Desde una segunda lectura, cuando se refiere a otras profesiones ajenas a la docencia, se aprecia una perspectiva del empleo con un fin claramente instrumental, con el único objetivo de conseguir dinero que le permita vivir desahogadamente mientras prepara oposiciones para el acceso al cuerpo de maestros; profesión que vive con pasión y anhela ejercer *«porque soy maestra, es que soy maestra, y me encanta»* (Calíope).

Calíope desvela su autoeficacia cuando habla de sus puntos fuertes para el empleo. Habla del *«factor comunicación»*, entendiéndolo como la capacidad de empatizar con las personas, de escucharlas y de captar su atención mientras habla. En este sentido, Calíope comparte la facultad de la elocuencia, con la musa que le presta su nombre para este estudio, y considera esta habilidad de gran importancia en la profesión docente: *«no basta con tener mucha teoría o saber muchas matemáticas o saber mucha lengua, sino saber transmitir lo que tú sabes y que los que te están oyendo se enteren, teniendo en cuenta que son niños con los que estás trabajando»* (Calíope). Manifiesta de esta manera un conocimiento sobre sus potencialidades y cómo dirigir las hacia desempeños profesionales en el marco de la docencia.

Lista de espera

Calíope resume en una sola frase las dos atribuciones principales a las que achaca su situación actual de desempleo: *«Y ahora que estoy libre, que no tengo ataduras, que ni tengo marido ni tengo niños, bueno, tengo a mis niños, pero ya están..., pues resulta que no hay trabajo»* (Calíope). Ambas atribuciones descansan en hitos vitales diferentes. Por una parte, al igual que muchas mujeres, Calíope, ha sacrificado los primeros años de su vida laboral por atender a su familia, por lo que su situación de desempleo anterior fue causada por esta cuestión. En la actualidad, tras el fallecimiento de su exmarido y una vez acomodados sus hijos, ella se siente plenamente disponible

para producir laboralmente, sin embargo, se enfrenta a la crisis económica y a las bajas oportunidades de empleo existentes. Ella es consciente de la alta competencia que existe actualmente para acceder al empleo, y aunque no cesa en su empeño, ni pierde la esperanza, asegura: *«hasta en el almacén este de las cebollas hay lista de espera, así es que fíjate como está la cosa, hasta allí hay lista de espera»* (Calíope).

Su situación de desempleo, promueve que Calíope dirija todos sus esfuerzos a lograr su principal objetivo laboral: ser maestra. Una de las acciones más relevantes que ha emprendido en el último año ha sido matricularse en la escuela de idiomas para mejorar su francés y acreditar sus conocimientos. Está convencida firmemente de que el estudio del francés como lengua extranjera, le permitirá alcanzar su sueño profesional: *«ahora tengo la fe, la creencia de que me va a abrir puertas, el francés»* (Calíope). El hito que el acceso a la escuela de idiomas genera en su vida, infunde una fuerte esperanza de acceso al empleo en ella, que asegura *«ahora, a pesar de cómo está la cosa, sinceramente, tengo muchísima ilusión de que puedo encontrar trabajo, y he echado currículos por muchos sitios»* (Calíope).

Es lo que hay

En el discurso de Calíope diferentes emociones se enlazan y entrecruzan. La desesperación y aflicción afloran en sus palabras al hablar de su situación actual, acompañadas de un sutil matiz reivindicativo:

«Yo ahora mismo estoy cobrando el subsidio, que son 400 euros al mes, eso es el único ingreso que tengo y es que es desesperante, es que yo no quiero cobrar ni subsidio, ni paro, ni nada, es que yo lo que quiero es un trabajo, y un trabajo a ser posible digno, que esté cotizando a la seguridad social y que tengas tus derechos laborales» (Calíope)

Defiende la idea de un trabajo digno y realza la valía de los mayores para las empresas, consciente de que tradicionalmente la edad puede ser un factor de discriminación laboral: *«ya va siendo hora de que llamen a gente un poquito más mayor, tampoco..., somos tan viejos»* (Calíope).

En contraposición con las pequeñas muestras de insurgencia manifiestas en su discurso, emergen también discursos conformistas y de resignación, que considera compartidos socialmente:

«¿Tú qué prefieres, cobrar menos aunque eches más horas o quedarte en la calle así a lo que encarte, a la deriva? Prefieres estar en lo seguro aunque no sean las mejores condiciones laborales, y la gente acepta y ya está y eso es lo que hay» (Calíope)

La carrera

Muestra una actitud muy positiva hacia la formación, considerándola en todo momento como los peldaños de una escalera que la acercan al empleo, y muestra entusiasmo cuando habla de todas las iniciativas formativas que ha emprendido y lo que estas han y están aportado a su vida. Este interés por la formación se acrecienta con su

gran motivación por acceder al empleo, pues muestra confianza plena en que la formación será su llave de acceso a este. En este sentido, ella asevera que incrementa su formación *«por trabajar, que no es por entretenerme, para encontrar una oportunidad»* (Calíope).

No obstante, en su discurso se manifiesta una actitud de inseguridad al afrontar algunos procesos formativos. Calíope intenta prepararse las oposiciones al cuerpo de maestros, pero la inseguridad la envuelve y desemboca en el abandono de la actividad. Durante la conversación asegura, con el apoyo de una expresión metafórica:

«Era imposible ponerme a la altura que iban ellos. Es como si echas una carrera de Dúrcal a Granada y van por Alhendín y tú sales de Dúrcal, no los vas a alcanzar nunca. Ellos ya tenían una base, tenían un nivel y estaban a una altura que yo no podía llegar, entonces no..., dejé de ir y dije, es que es absurdo, es que no» (Calíope)

La metáfora de la carrera retrata perfectamente la gran distancia a la que ella se siente del resto de sus compañeros en cuanto a sus posibilidades de éxito en el proceso formativo, así como la falta de confianza en sí misma y en sus competencias de aprendizaje, a pesar de su manifiesta aptitud para la formación.

La mayor dificultad que plantea la formación para Calíope, se concreta en el acceso a la misma, pues se encuentra con una barrera económica, que le obliga a priorizar los gastos y recortar en formación. Calíope, refiriéndose a los cursos de reciclaje profesional, afirma que desde hace 3 años:

«No he vuelto a hacer ninguno ¿por qué?, porque estoy en el paro y no tengo ni un duro, tengo que pagar la luz y el agua primero, entre otras cosas, (...) y menos mal que no tengo hipoteca, si no..., sería el colmo, ya, para chillar» (Calíope)

La crudeza de sus palabras trasmite con fuerza su preocupación y las privaciones económicas que está soportando. Ante esta situación de desamparo económico, la formación es un lujo al que Calíope no puede acceder.

A pesar de las dificultades económicas que atraviesa, Calíope es consciente de la necesidad de actualizarse formativamente, concediendo especial importancia al dominio de las nuevas tecnologías, como una competencia básica para el aprendizaje. Desde su propia experiencia comenta la indefensión y la dependencia sentida al enfrentarse al ordenador durante su experiencia formativa en la academia de preparación de oposiciones:

«Yo me sentía muy indefensa, con una indefensión muy grande, por eso, porque encima no sabía ni utilizar el ordenador, ni sabía mandar un correo. ¡No sabía nada! Cada vez que hacía cualquier cosilla, ya te he dicho que fue un mes nada más lo que estuve, pero cuando hacía cualquier cosilla, necesitaba 7 personas detrás de mí» (Calíope)

Esta áspera vivencia y su madura reflexión sobre la misma, le permiten hablar del desconocimiento de las tecnologías de la información como una nueva forma de analfabetismo, y le ayudan a decidirse a dar el paso necesario para mejorar su competencia digital: *«Por eso ya he dado el salto de que tengo que aprender eso, eso es*

hoy como tener el carnet de conducir y como saber leer y escribir, tienes que saber informática» (Calíope).

La historia de Calíope da una lección de valentía, pues tras superar los duros obstáculos que la vida le ha impuesto, ha sabido caminar hacia delante con una sonrisa y mirar de frente a los problemas, orientando todo su esfuerzo a lograr un objetivo profesional muy claro y manifiestamente vocacional: ejercer como maestra.

Orfeo

Orfeo, persona que comparte su alias en este estudio con el dios griego de la música debido a la gran admiración que siente por ella, presta su enriquecedora historia de vida y experiencias profesionales a los fines de esta investigación. En la Tabla 3 se muestran sus datos generales, a efectos de contextualización de la narración posterior.

Tabla 3. Datos personales y profesionales de Orfeo

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Hombre	Formación inicial:	Estudios Primarios (Ley de 1945)⁴
Edad:	60	Última ocupación:	Calderería, carpintería y montaje de construcciones metálicas
Estado civil:	Casado	Familia profesional del puesto desempeñado:	Fabricación Mecánica
		Experiencia profesional:	35 años (Contratos fijos en el mismo sector)
		Tiempo en desempleo:	3 años y 6 meses⁵

Orfeo abandona la escuela a una temprana edad, dejando inacabado el primer curso del bachillerato elemental, y comienza a trabajar con su padre en una fábrica de ladrillos de su propiedad. Al poco tiempo, cuando Orfeo tenía 15 años de edad, su padre vende la fábrica y reinvierte el dinero en un taller de reparación y mantenimiento de maquinaria agrícola e industrial. Es en este momento cuando Orfeo se inicia en la profesión que ha ocupado su vida.

Entretanto, Orfeo participa en diferentes experiencias formativas no formales durante su juventud en sectores profesionales del mecanizado y la construcción. Además, obtiene todos los carnets de conducir, gracias a su habilidad y gusto por los vehículos.

Partiendo de su experiencia profesional le surge la oportunidad y decide irse a Suiza a trabajar e incrementar su capital económico. Allí permaneció 4 años, gran parte de los cuales desempeñó cargos de responsabilidad, como jefe de un equipo de soldadores. A su vuelta del extranjero se casó y, tras la jubilación de su padre, compró el negocio familiar, en el que trabajó hasta que este fue expropiado debido a la construcción de una carretera nacional. La misma empresa que llevaba la obra le dio trabajo en su sector, pero tras el término de la carretera, 4 años después, Orfeo deniega la oferta que le invita a formar parte de la plantilla de la empresa. Y aunque aún le pesa esta decisión, pues considera que su situación laboral en la actualidad sería otra si hubiese dado ese paso, el desvelo por el bienestar de su mujer y su primera hija fue más

⁴ Ley de 17 de julio de 1945 sobre Educación Primaria.

⁵ Entrevista en profundidad realizada el 18 de enero de 2014.

fuerte, pues era consciente de que la aceptación de esa oferta hubiese supuesto la permanente itinerancia internacional de la familia o la separación de la misma.

Tras tomar la decisión de rechazar esa oferta, comienza a trabajar en el taller de un familiar cercano, al que se entrega profesionalmente durante 20 años. Después de toda una vida de plena dedicación a la metalurgia, Orfeo es despedido, pues la empresa alega que está atravesando dificultades económicas, que según percibe el propio Orfeo poco después, no eran tales. Pues, a pesar de que Orfeo renuncia noblemente a la mitad del dinero que le correspondía por su despido, compadeciéndose de su jefe y familiar por el supuesto decaimiento económico que atravesaba la empresa; descubre al poco tiempo que su jefe, lejos de disminuir su ritmo de gasto, no escatima en divertimentos que denotan gran poder adquisitivo. Orfeo, decepcionado, afirma: *«Y a los quince días se va de crucero, y viene del crucero y se va a Argentina, tú mira a ver si eso es o no es para clamar al cielo»* (Orfeo).

Si yo volviera de nuevo...

Orfeo ha creado su identidad profesional en la metalurgia tras toda una vida dedicada a la profesión. Identidad que partió de su atracción desde su infancia por las maquinarias *«como no me gustaban los libros, pues me fui a trabajar. Me gustaban las maquinarias»* (Orfeo); y de la oportunidad que le brindaron los inicios en el negocio de su padre.

Sin embargo, el polifacético Orfeo, asegura que sus dos mayores vocaciones, el teatro y la música, ocuparían su vida profesional en la actualidad si pudiera comenzar de nuevo. Incluso comenta que habría continuado sus estudios para lograr su profesión soñada: *«si yo volviera de nuevo yo estudiaría para ser actor de teatro, a mí lo que me gusta es ser actor de teatro, ser actor»* (Orfeo).

Su situación de desempleo actual le permite retomar su vocación por la música, abandonada en su juventud por motivos laborales. En la actualidad disfruta tocando el laúd, participando en la rondalla y aprendiendo solfeo: *«algo estoy aprendiendo, algo. Si yo naciera de nuevo, también era músico, eso lo tengo muy claro»* (Orfeo).

Hasta en la luna

Orfeo, amante de las expresiones metafóricas que dan color y vida a su discurso, asegura que desde que se quedó en desempleo, no ha dejado de buscar oportunidades laborales: *«He echado currículos hasta en la luna»* (Orfeo).

Su experiencia reciente en la búsqueda de empleo, le ha hecho ser un gran conocedor de las altas exigencias del mercado de trabajo actual, pues asevera con tono pesaroso, pero sin perder la natural ironía: *« ¡Jo! Te piden,..., te piden hasta una fe de bautismo»* (Orfeo).

Aunque atribuye su situación de desempleo actual a la mala jugada que le ha asestado la vida, cree que sus dificultades de reincorporación al mercado laboral, tras su reciente despido, se deben a la edad: «*Lo que pasa es que ya, con los años que tengo, la mayoría de las empresas no te cogen tampoco*» (Orfeo). En su discurso, Orfeo se atreve a ir un paso más allá dando muestras evidentes de la discriminación por edad a la que se siente sometido socialmente, y que se refleja en fragmentos de entrevista como el siguiente: «*a las personas mayores ya no nos quieren en ningún sitio, ya nos tienen por viejos y a los viejos ya... al IMSERSO*» (Orfeo). En este fragmento se aprecia claramente como Orfeo hace distinción entre ser “*mayor*”, adjetivo que indica superioridad en alguna faceta, tal como la experiencia en la vida (acepción a la que Orfeo pertenece y con la que se identifica); y “*viejo*”, como adjetivo con connotaciones despectivas centradas en el deterioro personal causado por los años, que excluyen a la persona del sistema productivo y la relegan a iniciativas de entretenimiento y ocio.

Tras todos los intentos y esfuerzos dedicados a la búsqueda de un nuevo empleo, Orfeo ya ha renunciado a la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral de nuevo, por lo que al plantearle la cuestión de cómo ve su futuro laboral, contesta sin vacilación: «*Te lo voy a decir ahora mismo, el año que viene cuando llegue el día 30 de mayo que cumpla los 61 años, como me pueda prejubilarse, me voy a prejubilarse*» (Orfeo). Anhela el estado de jubilación, que percibe como una nueva etapa de descanso, placidez y felicidad bien merecida, tras numerosos años de duro trabajo:

«Y entonces dedicarme yo a disfrutar de mi mujer, de mis hijos, de mis nietos, de mi casa y de mi campo, a vivir la vida y a no complicarme la vida que bastante me la he complicado de aquí para atrás»» (Orfeo)

Entretanto alcanza esa deseada situación, Orfeo redefine su productividad mediante la realización de diversas actividades en el campo y el hogar, que le mantienen ocupado física y mentalmente: «*Dedicarte en la casa a hacer limpieza en el bajo, hacer faenas, cortar leña,... (...). Cambias para no estar con el chic montado, estás cambiando de sitio,... es que es complicado*» (Orfeo)

Para irse la cabeza

El desasosiego al recordar los sentimientos asociados al momento en el que perdió su empleo y a las semanas posteriores se hace patente en sus ojos y muecas. La ira y la desesperación sufrida durante este periodo de su vida, se tornan resignación con el paso del tiempo:

«Yo me he levantado a las 3 de la mañana a reventar, para que mi mujer no me sintiera a mí, y me he salido a la calle, me he ido por ahí al campo a dar una vuelta, a las 3 de la mañana, loco perdido, para irse la cabeza,... Pero luego, ¿qué hacemos? Así es la vida» (Orfeo)

Ante estos primeros momentos de profunda desolación e inestabilidad emocional, el apoyo de su familia juega un rol fundamental en la superación de este hundimiento emocional: «*Cuando me despidió, me iba a costar la vida..., y el divorcio*

también, pero tengo una mujer que, gracias a Dios, lo digo a boca llena, tiene un corazón que no lo puede meter en el pecho» (Orfeo). Además, el despido coincide con dos positivos eventos familiares que le ayudan a seguir adelante, como se muestra en el siguiente fragmento, cuyo final abierto deja un espacio para intuir la hecatombe emocional que se hubiese producido en otras circunstancias:

«Yo porque gracias a Dios, en esas, en esas..., cuando ocurrió eso, tuve la gran suerte de que mi hijo se presenta para los carnets de autobús, camión, y lo aprobó todo del tirón (...); en esas intermedias, mi niña se quedó embarazada, pues claro, la noticia alegró algo, pero que si no...» (Orfeo)

Aprendes más que en un libro

Orfeo se confiesa poco amante de los libros y de los contextos académicos, sin embargo, valora especialmente la experiencia de las personas mayores para enseñar a otras generaciones y enriquecerlas personal y profesionalmente, independientemente del sector profesional al que pertenezcan. Confiesa desde sus vivencias, que las personas más experimentadas, maestras en sus sectores, aunque sin experiencia en la metalurgia, le enseñaron a él hace años más que cualquier contexto académico. Cuenta una anécdota, que le marcó especialmente en su juventud, pues supuso un intercambio profesional intergeneracional e intersectorial muy enriquecedor, tanto por la adquisición de nuevos aprendizajes, como por la satisfacción aportada por el trabajo bien hecho. Asegura que llegó una persona mayor a su taller, solicitándole ayuda en la reparación de su maquinaria agrícola, sin saber de metalurgia, pero consciente de la necesidad de la máquina. Esta experiencia supuso un reto para Orfeo y un contexto de aprendizaje informal, a partir del cual asegura: *«Pues sin tener experiencia de lo que es un hierro, por ejemplo, te dice lo que quiere, y tú aprendes más que en un libro» (Orfeo)*. En esta frase Orfeo también está realzando el valor de la experiencia adquirida por las personas mayores a lo largo de los años en cualquier campo profesional, y cómo éstas pueden ser extrapoladas a nuevos contextos, fructificando la transversalidad de muchas competencias.

Orfeo continúa abierto a nuevos aprendizajes y se muestra dispuesto a volver a embarcarse en iniciativas formativas, incluso de otras familias profesionales: *«a mí me gusta todo, yo tengo el campo abierto para lo que sea» (Orfeo)*. Sin embargo, opina que la principal barrera es la escasa oferta en formación:

«Pero si es que no hay campos abiertos. ¿Dónde están? ¿Dónde están? Es que no hay sitios, no hay una escuela taller, por ejemplo..., para aprender de carpintero, pues no lo hay por aquí ahora mismo, no lo hay..., es que no hay nada» (Orfeo)

Además de pensar en formarse en otro sector, tras quedarse en desempleo, Orfeo buscó apoyo profesional en las oficinas de Andalucía Orienta, sin embargo, a pesar del reconocimiento que hace de los esfuerzos del personal que le atendió, no tiene ninguna fe en la orientación como empuje para abandonar el desempleo:

«Sí, estuve en Andalucía Orienta, cuando..., hará unos dos o tres años, pero aquello no sirve para nada. Sí, te decía esto o lo otro, pero no había nada, me mandaba direcciones y llamaba, pero nada, todo ocupado, que para mí me parece un cuento todo eso» (Orfeo)

Dos inferencias básicas se pueden extraer de las palabras de Orfeo. Por una parte, pone en duda la eficacia de la orientación en momentos de crisis en los que considera que el principal problema es la ausencia de ofertas laborales, como queda patente en el uso de las expresiones: *«pero no había nada»* y *«pero nada, todo ocupado»*. Por otra parte, hace una crítica social mediante el uso de la metáfora *«me parece un cuento todo eso»*, indicando que a su parecer, estos servicios son un elemento distractor, que mantiene a la gente ocupada y que, como todo cuento, infunden la esperanza de un final feliz.

La historia profesional de Orfeo nos revela a un hombre con múltiples facetas profesionales sempiternamente marcadas por el amor y la dedicación a la familia, cuya única demanda en la actualidad es una jubilación digna, que resarce toda una vida de duro trabajo y entrega profesional.

Atenea

Mujer diligente, solícita y activa, Atenea, toma el nombre, para este estudio, de la diosa griega de conocimiento, pues valora ante todo la formación como requerimiento indispensable para el acceso al empleo. A fin de obtener una visión general de su trayectoria formativa y profesional y de su situación personal, se presenta la Tabla 4, que recoge estos aspectos.

Tabla 4. Datos personales y profesionales de Atenea

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Mujer	Formación inicial:	Técnico Superior en Educación Infantil⁶
Edad:	45	Última ocupación:	Dinamización de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil
Estado civil:	Soltera	Familia profesional del puesto desempeñado:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad
		Experiencia profesional:	10 años (Contratos temporales en el mismo sector profesional)
		Tiempo en desempleo:	1 año⁷

Atenea termina sus estudios de bachillerato a los 18 años de edad y en aquel momento decide apartarse de la formación reglada. Interesada en el sector de los servicios sociales, apuesta por la formación profesional ocupacional de atención sociosanitaria a personas en el domicilio. Poco después complementa su formación con un curso de atención especializada en pacientes de alzhéimer y otro de actividades extraescolares y aula matinal. Con ayuda de esta formación consigue varios contratos temporales atendiendo a personas dependientes de diversos colectivos y en el aula matinal de un colegio. Sin embargo, estos trabajos no le aportaban la estabilidad deseada, pues eran trabajos por horas y con condiciones desfavorables.

Las inestables condiciones laborales de los contratos que había logrado hasta el momento, junto al apoyo y empuje de su familia, son condicionantes clave para que Atenea se embarque nuevamente en estudios reglados, una vez cumplidos los 30 años de edad. En sus propias palabras: «*voy a hacer caso a mi madre “estudia algo, estudia algo, que mira ahí estás `matá´ y con lo que ganas...” y presionada por la familia y presionada un poco más por cualificarme, digo: “¡venga!”*» (Atenea).

Al poco tiempo y con gran facilidad, debido a la base adquirida en bachillerato, consigue el título de Técnico Superior en Educación Infantil y descubre su verdadera vocación. Esta acreditación profesional abre nuevas puertas a Atenea en el mundo laboral, pues poco después consigue un contrato en prácticas en una Escuela Infantil, y puede acceder

⁶ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo.

⁷ Entrevista en profundidad realizada el 14 de febrero de 2014.

a varias bolsas de empleo de Ayuntamientos y de la Junta de Andalucía que requieren su titulación. De esta forma acumula varios años de experiencia profesional trabajando con niños y adolescentes en diferentes centros educativos, disfrutando de unas condiciones laborales aceptables, aunque con contratos intermitentes debido a las cláusulas de las bolsas de trabajo.

Su buen hacer y profesionalidad, dejan huella en los centros por los que va pasando. Tanto es así, que en su último puesto, el alumnado, familiares y equipo directivo del centro se movilizaron para demandar que Atenea permaneciera en el centro, una vez finalizado su contrato:

«La directora hizo un escrito junto con todos los padres y lo firmaron (...). Lo tengo todavía por ahí guardado, y una copia se mandó a educación, que no ha hecho mucho efecto porque mira, aquí estoy, que no me han llamado» (Atenea)

Sin embargo, las condiciones de las bolsas de empleo y la fugacidad de sus contratos, dejan a Atenea en el paro, a la espera de una nueva oportunidad laboral.

De lo que salga, ya me da igual

Las preferencias laborales de Atenea son claras, le gustaría trabajar con la infancia y en el sector público, tras su experiencia en empresas privadas. Atenea siente que el trabajo es algo necesario para las personas, tanto por la remuneración económica, como por la realización personal y profesional que se logra a través de este. Con este planteamiento, Atenea, está dispuesta a renunciar a sus preferencias profesionales y bajar su listón laboral, si el mercado le brinda una oportunidad: *«de cualquier cosa, en todos los campos y de lo que salga, ya me da igual, me da igual, hay que trabajar y ganar dinero y que una persona esté haciendo algo, que si no,...» (Atenea).*

La expresión “ya me da igual” denota que en algún momento anterior sus exigencias y aspiraciones laborales fueron mayores, pero la situación actual del mercado de trabajo y su edad le hacen anhelar un empleo con mayor intensidad: *«Porque ya, con la edad que tengo y con las cosas..., lo que quiero ya es trabajar, la verdad, trabajar» (Atenea).*

Para Atenea cualificarse es la principal clave para el acceso al empleo, por ello atribuye todos sus éxitos laborales a las acreditaciones logradas en los procesos formativos, en frases como *«hice lo de técnico y ya de técnico, la verdad es que así ya, tiene otras vías»* o *«yo tenía ese cursillo, y fue por ahí, ya con el currículo, teniendo ese cursillo, me llamaron para la empresa» (Atenea).*

Además de disponer de la titulación adecuada, Atenea deposita sus esperanzas en la experiencia profesional como empuje para lograr una nueva oportunidad laboral, especialmente en el sector público, para el que ya ha trabajado con anterioridad:

«Si sale una sustitución, o sale una vacante, o sale algo, pues a ver si me llaman por el tema ese, pero no por otra cosa, por haber trabajado ya y tener ahí ya algo, por haber trabajado en la Junta y demás» (Atenea)

Me voy a perderme a otro país

Atenea atribuye su estado de desempleo a la difícil situación económica que envuelve a España «*estoy desempleada porque el mercado de trabajo está tan mal, que actualmente, pues eso, que no trabajo en nada*» (Atenea). La impotencia que le produce no poder luchar contra este factor ajeno a ella que obstaculiza su promoción laboral, provoca en Atenea arrebatos de tristeza y desesperación, que le llevan a plantearse la búsqueda de oportunidades laborales en el extranjero:

«Pues de vez en cuando, pues me..., eso, me desespero y me veo pesimista y me digo: me voy, vamos, me voy a perderme a otro país..., a ver si no estamos como aquí estamos ahora» (Atenea)

Además de los sentimientos manifiestos en las palabras anteriores, la incertidumbre en relación a su situación profesional futura, invade continuamente el discurso de Atenea. El siguiente fragmento muestra la incertidumbre, disfrazada de anhelo e impaciencia que envuelve sus palabras: «*Pero a ver cuándo y cómo llega el momento, no sé cuándo llegará el momento para trabajar, no sé...*» (Atenea).

A pesar de las dificultades y la negatividad que en ocasiones la asaltan, Atenea conserva la esperanza de que la situación puede mejorar y así lo expresa con optimismo e ilusión:

«Bueno, espero que se creen más puestos de trabajo, se creen más plazas y todo el mundo tengamos más oportunidades, la verdad y espero que esto cambie, (...) que haya trabajo para todos, para todos, y yo diga: “¡Mira!, Me ha llegado a mí también, que me ha llegado a mí el trabajo también”» (Atenea)

Mientras llega la deseada oportunidad laboral que espera Atenea, ella redefine su productividad a través de la formación, de esta forma siente que está invirtiendo su tiempo en una actividad útil:

«Por lo menos, por hacer algo y no estás ahí con el año perdido, porque está perdido porque no haces nada, está perdido, si no haces nada estás un poco ahí que no te actualizas en nada, estás ahí perdiendo el tiempo entre comillas» (Atenea)

La titulación más que la valía

Atenea ha vivido un antes y un después en sus oportunidades laborales desde que consiguió el título de Técnico Superior, y ha visto cómo sus posibilidades se multiplicaban y las condiciones laborales de los puestos a los que podía optar mejoraban sustancialmente. Por ello, en la actualidad valora todas las iniciativas formativas y especialmente su acreditación, como requisito indispensable para conseguir empleo. Considera que, para acceder al mercado laboral, la acreditación es más importante incluso que la competencia y la profesionalidad de un trabajador: «*Tienes que tener la titulación más que la valía, puedes ser muy valiosa, muy valiosa, pero como no tengas la titulación, no, es que no, no te van a llamar para nada*» (Atenea).

Muestra gran interés en participar en iniciativas formativas y en formarse, porque en sus experiencias laborales siempre ha encontrado una relación directa entre formación y empleo y es consciente de que toda la formación que realice y pueda acreditar va a ampliar su campo de opciones laborales. En este sentido, durante su etapa de desempleo, a Atenea le gustaría continuar ampliando su formación, con la motivación de aprender, renovarse, acreditarse y aumentar así su empleabilidad, además de ocupar su tiempo libre de forma productiva:

«Me he movido por el tema de cursillo, para hacer cursillos, para no estar parada del todo, como no tengo trabajo, pues digo, por lo menos te vas formando, pues haces cursillos, te enteras de algo, te estás formando, haciendo algo,...» (Atenea)

En los últimos años, aprovechando los periodos de desempleo, Atenea ha realizado numerosos cursos de formación para mejorar su perfil profesional en temáticas relacionadas con el mismo o sobre temas que ella considera “comodines” para cualquier disciplina profesional, tales como la prevención de riesgos laborales o los idiomas: *«los idiomas son también un comodín, los idiomas son comodines que siempre vienen bien» (Atenea).*

Nada de nada

A pesar de su interés en formarse, Atenea se encuentra actualmente con el obstáculo de la ausencia de oferta formativa para desempleados. Y aunque ella está al tanto de los procedimientos de información e inscripción a los cursos, conoce los accesos digitales a esta oferta y está alerta a las nuevas convocatorias de formación, asegura:

«Ni cursos, ni nada, ya te digo, yo es que me meto todas las semanas una vez, me meto, y digo: “¿a ver si hay algo?, ¿a ver si convocan?”, pero nada, nada, no hay nada, no hay cursos de nada» (Atenea)

Atenea valora la orientación en momentos de desempleo y en algunas ocasiones ha participado en el programa de Andalucía Orienta. Por ello, lamenta que en la actualidad, en un momento de especial necesidad de formación y orientación para desempleados, debido a la mayor tasa de paro, no hay oportunidades al servicio de la población *«es que no hay orienta ninguno, está ahora todo cerrado, pero ya te digo, ni los orientas, ni para cursos, ni para nada, (...) nada, ahora no, no hay nada, nada, nada de nada» (Atenea).*

Una “mijilla” de salida

Debido a que su principal motivación por formarse es acceder a un puesto de trabajo, comenta que si ella pudiera intervenir en los planes formativos de la formación para el empleo, su propuesta sería apostar por las prácticas profesionales, como vía de acercamiento al mercado laboral:

«Puedes tener prácticas y sabes que luego te puedes quedar trabajando en empresas, (...) y por ahí tienes una mijilla de salida, una mijilla de luz en vista a trabajar, (...) que no sea todo formarte, formarte, formarte (...) que está muy bien, porque te preparas y todo, pero también que tuviera una mijilla de salida...»
(Atenea)

Destaca el uso de la palabra “*mijilla*” como unidad de medida aplicada a las opciones u oportunidades laborales, asociada a los términos “salida” y “luz”. En este contexto, y considerando las fuertes dificultades que atraviesa el mercado laboral, el término “*mijilla*” implica que la potenciación de las prácticas en empresas en los cursos de formación para desempleados no sería la solución definitiva para erradicar el desempleo, pero cree que al menos aportaría alguna opción de permanencia en la empresa.

En definitiva, formación y empleo de forma interrelacionada, complementaria e indivisible, protagonizan la historia de Atenea, cuyas vivencias le han demostrado que la segunda no es posible sin la primera. Con esta idea, y los interrogantes y controversias que plantea, damos cierre al análisis vertical de este caso.

Deméter

La diosa griega de la agricultura, da nombre en este estudio a Deméter, mujer fuerte que ha vivido desde su infancia de los frutos del duro trabajo en el campo. Sus datos personales y profesionales, como punto de partida para la comprensión de su historia, se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5. Datos personales y profesionales de Deméter

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Mujer	Formación inicial:	Graduado Escolar⁸
Edad:	57	Última ocupación:	Cultivos herbáceos y fruticultura
Estado civil:	Casada	Familia profesional del puesto desempeñado:	Agraria
		Experiencia profesional:	34 años (En el sector agrario, combinados con trabajos temporales en el sector servicios)
		Tiempo en desempleo:	9 años⁹

Deméter termina la escuela a los 12 años, tras finalizar sus estudios primarios regulados por la Ley de 17 de julio de 1945 sobre Educación Primaria. En su localidad no había centros que impartieran bachillerato, a causa de esto, Deméter no puede dar continuidad a su formación inicial, pues su familia, de origen humilde, no dispone de los medios económicos necesarios para costear sus estudios.

De esta forma, Deméter comienza a trabajar en el campo a la temprana edad de 13 años, iniciándose en la profesión que ha ocupado la mayor parte de su trayectoria profesional, que combina con trabajos ocasionales, tales como atención a personas dependientes en su domicilio y tareas de limpieza del hogar. A través de la escuela de adultos, a los 40 años, Deméter se embarca nuevamente en la formación reglada, y obtiene el graduado escolar.

A los 47 años de edad sufre una hernia de disco, producida por los continuados esfuerzos realizados en los trabajos del sector agrario. Tras once meses de baja laboral, el diagnóstico ofrecido por el tribunal médico le impide volver a trabajar en ocupaciones que requieran un sobreesfuerzo físico. Por tanto, es retirada de su puesto, pero no recibe prestación económica alguna por ello. Desde ese momento, Deméter se ha ocupado de las labores del hogar y, aunque se encuentra en situación de desempleo, trabaja ocasionalmente sin contrato en el cuidado de personas mayores y en tareas de limpieza.

⁸ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo.

⁹ Entrevista en profundidad realizada el 15 de abril de 2014.

Mi vida es eso

Los años dedicados al sector agrario y al cuidado de personas dependientes han ido creando en Deméter una fuerte identidad profesional con esos dos campos, que conoce profundamente y que con el paso de los años se han tornado preferencia: *«me gusta mucho lo que he hecho toda la vida, eso, el campo, me gusta mucho cuidar de personas mayores y eso, es que mi vida es eso, no he hecho otra cosa»* (Deméter).

Esta identidad profesional llega a ser tan acusada que Deméter afirma que su vida es el campo y el cuidado de adultos dependientes con la expresión *“mi vida es eso”*. Lo que indica una identificación absoluta con el trabajo, como una faceta indisociable de su personalidad.

La conversación con Deméter da continuos vaivenes, entremezclando aspectos de su vida personal, de la precaria situación social actual y de su entorno cercano. Su hija cobra un especial protagonismo en su diálogo, haciendo continua referencia a ella y a su situación de desempleo, pues en este momento de su vida le preocupa mucho más que su hija encuentre un empleo que hacerlo ella misma: *«así es que yo ya, me conformo con que mi hija encuentre trabajo»* (Deméter), pues su familia actualmente dispone del sueldo de su marido que continua trabajando en el campo. Desde este mismo enfoque, asegura que, si a causa de la situación no es posible que todos trabajen, es preferible que lo hagan los jóvenes antes que los mayores: *«yo pienso que lo primero es el trabajo para los jóvenes, aunque los demás también tenemos que comer..., pero claro, los jóvenes es que es una lástima»* (Deméter).

No obstante, Deméter intenta contribuir con la economía familiar realizando trabajos de forma esporádica, cuando le surge la oportunidad, pues lamenta la situación de su marido, que trabaja sin descanso, a pesar de sus años y dolencias:

«Mi marido está malo y va tirando, mientras no le quede más remedio, y luego que es una finca que está por ahí y tiene que llevarse la comida, y tiene que comer siempre frío, que no estás tampoco bien comido» (Deméter)

En su búsqueda de empleo, se acoge a la economía sumergida, pues afirma que que sin la acreditación oportuna no puede optar a bolsas de trabajo. Desde ese mismo planteamiento, no apuesta por la autocandidatura, pero confía en el boca a boca como procedimiento para lograr empleos ocasionales que refuercen la economía familiar: *«Yo currículum no, pero sí, conozco a mucha gente de L... y yo siempre he ido diciendo: “mira, si os enteráis de algo, para echar unas horas limpiando, cuidando a alguien...”»* (Deméter).

Muchísimas cosas que yo no tengo

Deméter atribuye su situación de desempleo actual al problema de salud que le afectó hace años, pues tendría oportunidad de continuar trabajando en el sector agrario si le fuese físicamente posible:

«Si no fuera por la columna, por la hernia de disco, yo seguiría trabajando en el campo hasta la jubilación, yo hubiera seguido en mi trabajo, yo todavía podía estar trabajando en el campo, claro, estaría trabajando hasta la jubilación»
(Deméter)

Sin embargo, en la actualidad, su esperanza de encontrar un nuevo empleo es prácticamente nula, pues alega que la competencia es muy alta, y que en el mercado actual hay candidatos mucho más cualificados que ella, con los que no puede competir. Estos pensamientos generan en ella una desmotivación evidente en sus palabras: *«Fíjate tú la de gente que hay joven, cualificada, con carreras y con muchísimas cosas que yo no tengo. No, en eso me veo ya anulada, nula, además que tú también debes saber cómo está la situación...»* (Deméter).

En este sentido, Deméter habla con resignación y lamenta en repetidas ocasiones no haber tenido oportunidad de formarse para acceder a un empleo de mayor cualificación: *«los que no hemos podido estudiar carrera, no hemos tenido esa posibilidad, pues tenemos que trabajar en lo que nuestros padres nos han enseñado»* (Deméter).

Además de la crisis económica, la falta de cualificación y la alta competitividad del mercado, Deméter considera que la edad es otro factor importante que juega en su contra al buscar empleo *«no van a contratar a una persona con cincuenta y pico años, contratarán a una joven»* (Deméter).

Deméter es una mujer jovial y alegre, que tiene un estilo muy dinámico. Su situación de desempleo, lejos de relegarla sólo al hogar, ha hecho que emprenda numerosas actividades nuevas, que ocupan el tiempo libre que ha dejado el empleo.

Con 52 años, Deméter obtuvo el permiso de conducir, lo que le ha permitido tener una mayor autonomía y poder ampliar las oportunidades laborales, formativas y de ocio a las localidades vecinas *«a los 52 años me puse y ahora voy con mi coche a todas partes»* (Deméter). Sus inquietudes e intereses hacen que se mantenga activa, y aunque no encuentra oportunidades laborales, participa en algunas actividades de ocio que ocupan su tiempo libre *«me gustan muchas cosas, estoy yendo a bailar, ya tres años, a bailar, a aprender otros bailes, bailes latinos, salsa y bachata»* (Deméter).

También asiste a la escuela de adultos, como divertimento, pues considera que tiene un nivel superior al de sus compañeras y que las clases no suponen un reto formativo para ella: *«me adapto al nivel de ellas, leemos, otras veces hacemos dictados, comentamos las cosas..., ahora que no trabajo fuera de mi casa tengo más tiempo»* (Deméter).

Deméter además de redefinir su productividad mediante el aprendizaje y el ocio, estaría encantada de poder compartir su conocimiento y experiencia con otras personas, como ella misma indica: *«pero a mí me encanta, yo, saber algo yo y poder servir a otra persona y enseñarle..., a mí me encanta»* (Deméter). Esta frase muestra cómo Deméter es una persona generativa, a la que le gustaría poder mentorizar a otras personas en algún área de su experiencia personal o profesional.

Sería un milagro

La resignación y el conformismo con su situación de desempleo están presentes en el discurso de Deméter. Sin embargo, su carácter activo hace que la ausencia de empleo genere un vacío en su vida que debe llenar con numerosas actividades para evitar caer en el desánimo:

«Me gusta hacer muchas cosas, estar entretenida, también me gusta tener obligaciones, porque si no algunas veces me meto en mi casa porque me dan depresiones y como no tenga algo que hacer, pues que me meto en el sofá y... me muero de asco» (Deméter)

El fuerte sentimiento de tristeza, que puede tornar en depresión, se apodera de Deméter si no encuentra actividades que ocupen su tiempo, pues para ella, el retorno al mercado de trabajo, ya no es visto como una opción. El sentimiento de desesperanza de encontrar una nueva oportunidad laboral se aprecia claramente en el siguiente fragmento:

«Yo no me veo ya pudiendo coger un trabajo, sería un milagro, a no ser que fuera algo así como te digo, particularmente, que me dijeran, “mira, tengo una persona mayor..., mira, que me echas una horas limpiando”. Es lo único que yo veo» (Deméter)

La práctica me ha hecho maestra

Deméter muestra gran interés en participar en actividades formativas y asegura aprovechar todas las oportunidades que encuentra para embarcarse en nuevos aprendizajes *«en cuanto escucho algo de que en no sé dónde van a dar un curso, ya estoy yo informándome a ver» (Deméter)*.

No obstante, su principal motivación hacia el aprendizaje es el entretenimiento, pues ha perdido la esperanza de encontrar un empleo: *«Yo sé que aquí más de graduado no dan hay que irse a (...), pero yo ya para qué quiero calentarme la cabeza, si no hay trabajo para los jóvenes, ¿voy a encontrar yo?» (Deméter)*.

Aunque Deméter no ha podido formarse al nivel que le gustaría, asegura que la propia experiencia y el entusiasmo por la tarea le han hecho ser experta en los sectores en los que ha trabajado, afirmando que *«Lo de cuidar a personas mayores, con mis padres..., la práctica me ha hecho maestra, y además que me gusta a mí tratar con la gente mayor y con los niños, me da mucha ternura» (Deméter)*. En este sentido, asegura que la experiencia que le ha dado el cuidar a sus propios padres durante una etapa de dependencia ha hecho que aprenda una profesión aunque no tenga la acreditación que lo demuestre, y que esta experiencia le ha valido para trabajar, aunque sin contrato: *«Pues a nivel particular, no hace falta tampoco tener el taller de empleo, una persona nada más con que tengas práctica y sepas hacerlo..., ya te digo, yo estuve tres semanas, todo el día, echaba 8 horas» (Deméter)*

Sin embargo es consciente de que la acreditación de esos saberes y competencias es requerida para trabajar en puestos con contrato y para participar en bolsas de empleo *«el ayuntamiento, si mete a una persona (...), sí tiene que tener eso [la acreditación oportuna], es imprescindible»* (Deméter)

Consciente de la necesidad de certificar su experiencia en la atención a personas dependientes para ampliar sus oportunidades laborales, hace algunos años, antes de perder por completo la esperanza de encontrar un trabajo con contrato, en dos ocasiones quiso participar en un taller de empleo que organizaron en su localidad. Lamentablemente, Deméter no fue seleccionada, lo que vivió como una experiencia negativa, que minó aún más sus esperanzas *«No me voy a presentar más (...), por más que... en ninguno me han cogido, y me ha dado a mí pena y todo»* (Deméter).

Una vez perdida la esperanza de volver a trabajar, Deméter reclama con especial énfasis un mayor acceso en su localidad a actividades formativas y de ocio para las personas que no pueden trabajar por cualquier circunstancia, llegando a asociar metafóricamente en su discurso la inactividad con la muerte: *«para las personas ya como yo, que yo debería estar trabajando, pero cuando llega uno que te has jubilado o que no puedes trabajar por lo que sea, vivir aquí..., es que te mueres, no hay actividades»* (Deméter).

Concluyendo, Deméter concede gran importancia al marco contextual, pues narra su historia como un cúmulo de limitaciones y carencia de oportunidades asociadas a un contexto centrado en el sector agrario y con bajas posibilidades formativas, que han condicionado y aún condicionan su vida y vivencias.

Apolo

Apolo es incluido en este estudio como un caso excepcional, pues, alcanzado el ecuador de su vida, ha logrado superar una etapa de desempleo, con gran constancia, deliberación y esfuerzo personal. Como punto de partida para la comprensión de los párrafos siguientes, se muestra a continuación la Tabla 6.

Tabla 6. Datos personales y profesionales de Apolo

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Hombre	Formación inicial:	Estudios Primarios (Ley de 1945)¹⁰
Edad:	57	Última ocupación previa al desempleo:	Fabricación de complejos, envases, embalajes y otros artículos de papel y cartón
Estado civil:	Casado	Familia profesional del puesto desempeñado:	Artes gráficas
		Experiencia profesional:	35 años (Contratos fijos y temporales en el mismo sector)
		Tiempo en desempleo:	3 años
		Formación para el empleo:	Curso de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales
		Ocupación actual:	Atención sociosanitaria a personas en el domicilio¹¹
		Familia profesional:	Servicios Socioculturales y a la Comunidad

El esfuerzo, la voluntad y la iniciativa impregnan todo el discurso de Apolo, que remarca los pasos y experiencias que le han llevado a ser quien es profesionalmente. Recalca desde el inicio de la conversación que él carece de estudios superiores, y que sólo tiene el graduado escolar.

Sus andaduras por el empleo comienzan en Barcelona, en una empresa de carpintería, pero tras el cierre de esta en los años 80, decide crear su propio taller junto a algunos compañeros. A partir de esta iniciativa, recibe una invitación para trabajar en una cooperativa del mismo sector profesional, empresa a la que se incorpora. Siete años después le surge la oportunidad de trabajar en una empresa de manufacturas plásticas, situada en una provincia andaluza. En esta empresa crea la mayor parte de su trayectoria profesional, concretamente le entrega 17 años de su vida laboral, fragmentados en dos periodos. Tras los tres primeros años trabajando en la empresa, ésta se inunda y su puesto de trabajo corre peligro. Ante este panorama, Apolo funda una empresa propia junto a algunos socios, que cinco años después deja para volver a su puesto de asalariado en la empresa de plásticos. Tras 14 años continuados trabajando en el puesto,

¹⁰ Ley de 17 de julio de 1945 sobre Educación Primaria

¹¹ Entrevista en profundidad realizada el 23 de noviembre de 2013

la empresa se declara en suspensión de pagos y Apolo es despedido a los 52 años de edad.

Las habichuelas

Con su amplia experiencia en la creación de empresas, tras perder su empleo, Apolo se planteó nuevamente la idea de emprender, sin embargo, la crisis y su edad fueron factores determinantes para descartar ese pensamiento: «*Si no es por la crisis... ¡y la edad! Crisis y edad, las dos cosas. Si hubiera habido crisis, y yo tengo 30 años, me tengo que meter en lo que sea*» (Apolo).

Sin embargo, Apolo siempre ha pensado que las oportunidades no surgen, sino que hay que buscarlas y perseguirlas con esfuerzo para alcanzarlas. Bajo este planteamiento, a lo largo de toda su trayectoria profesional, siempre ha ido un paso más allá. Su gran habilidad para “profetizar” las consecuencias de sus actos profesionales y por tanto, dirigir sus pasos para poder alcanzarlos, han hecho que Apolo comparta alias en este estudio con el conocido dios griego de las profecías. En este sentido, narra todas sus anécdotas como pasos estratégicos y bien afianzados hacia el logro de sus objetivos profesionales: mejorar sus condiciones laborales, mantener o conseguir un empleo.

Especialmente significativa en el discurso de Apolo es la frase que afirma: «*Tienes que buscarte las habichuelas*». En el contexto discursivo en el que la frase se envuelve, ésta encierra dos conceptos esenciales. Por un lado, usa el término “*habichuelas*” como símbolo del sustento elemental, de las necesidades más básicas de las personas, tales como la alimentación, para las que es necesario conseguir un aporte económico. Por otro lado, el uso del verbo reflexivo “*ganarse*” atribuye a la frase un matiz individualista, que deposita el peso y la responsabilidad del éxito o el fracaso laboral y económico en el propio sujeto, frente a un percibido abandono por parte de las políticas sociales.

Desde este enfoque, concede especial importancia, apoyándose en una metáfora agrícola, a lo que él denomina “*sembrar*” para recoger después los frutos de su trabajo, pues deja entrever que la mejor forma de cosechar la “*habichuelas*” es cultivándolas uno mismo.

En línea con el concepto de “*sembrar*” al que Apolo atribuye el éxito profesional, destaca la competencia que él denomina “*saber venderse*”: «*Tú tienes que saber venderte muy bien en todas las cosas*» (Apolo). Para ello, es imprescindible valorarse uno mismo, pues asegura que «*tú tienes que valorarte, si tú no te valoras... no te va a valorar el que no te conoce*».

La vida sin trabajo no es vida

En un momento de la conversación, Apolo deja entrever algunos de los sentimientos, ya sentidos como lejanos, de su época de desempleado. Se manifiesta sutilmente la tensión e incertidumbre vivida en aquellos momentos, y el consuelo y la

confianza que le aportaba la seguridad de que iba a recibir la prestación contributiva por desempleo: *«Eso lo vives porque te quedas sin el ingreso mensual; lo que pasa que también te acogas a que vas a tener dos años de paro»* (Apolo).

Su actitud es sosegada y segura, incluso cuando habla de su pasado estado temporal de desempleo, enfocándolo como un periodo de recapacitación, mejora y búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Durante este periodo baraja todas sus opciones y reflexiona concienzudamente sobre todas ellas, tanto en términos económicos, como familiares y personales. Señala que le hubiera sido posible acomodarse a las ayudas, y no volver a trabajar, pero él siente que necesita volver a tener una ocupación laboral para *«sentirte útil»* y que para adaptarse a vivir sin empleo *«tienes que tener la cabeza muy bien amueblada»*, pues conoce a varios compañeros que no han superado la frustración causada por el desempleo y que incluso están recibiendo atención psicológica. El trabajo juega un rol muy importante para Apolo, esta relevancia queda fiel y drásticamente recogida en la frase extraída de su discurso que da título a este apartado: *«La vida sin trabajo no es vida»*.

Hay que reinventarse

Una vez decidido a volver a incorporarse al mundo laboral, Apolo comienza a sondear el mercado de trabajo. El primer paso que dio, fue el conseguir el carnet de conducir autobuses. Tras su obtención, elaboró un listado de compañías de autobuses andaluzas, para entregar su currículum en persona, buscando un acercamiento estratégico a la empresa. Sin embargo, su economía de desempleado le obligaba, según él mismo afirma, a buscar alternativas para ahorrar en el viaje hasta las empresas: *«hay que reinventarse para llevar los currículos en mano»* (Apolo). Con idea de ajustar al máximo el presupuesto invertido en la búsqueda de empleo, Apolo, a fin de llevar el currículum a las máximas empresas, acompañaba en sus viajes a un amigo cuyo trabajo como representante le obligaba a viajar frecuentemente por Andalucía.

Esta primera iniciativa no dio los frutos esperados, pues no tuvo respuesta de las empresas en las que entregó el currículum. A ese respecto, Apolo se posiciona, pues concede gran importancia a dar una respuesta personal al candidato que se interesa por trabajar en una empresa:

«Cuando no te llaman de ningún sitio, lo veo mal, porque si tú dejas un currículum, por lo menos te deberían de..., al email o lo que sea, “pues mira, sus condiciones no nos son favorables o las volveremos a ver dentro de X meses”» (Apolo)

Estas experiencias de ignorancia por parte del mercado laboral, hacen pensar a Apolo que la edad es un obstáculo para el acceso al empleo, aseverando al referirse a los mayores: *«Es la verdad más fuerte, que no nos quieren... y puedes trabajar lo mismo que un tío de 20 años o más, mientras no estés enfermo, claro»* (Apolo).

Lejos de desanimarse, Apolo busca una nueva oportunidad a raíz de un comentario que le hicieron al entregar un currículum. En palabras de Apolo: *«en un centro de día, yo fui a echar el currículum para conductor de furgonetas, y me dijeron que si*

tuviera algo de sanitario, me hubieran cogido» (Apolo). Este fue el momento clave en el que Apolo decide dar un giro radical a su experiencia profesional anterior y embarcarse en un curso para desempleados de atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

Sembrando

El curso se componía de 4 meses de formación teórica y 18 días de prácticas. Estos 18 días le parecían insuficientes a Apolo *«no sirven para nada, porque en 18 días no te conocen en ningún sitio, ni tú conoces el trabajo ni te puedes preparar ni hacer nada»*; pues su mira descansaba sobre la idea, no sólo de aprender el oficio, sino también de demostrar su aptitud y valía para el mismo y lograr así una oportunidad laboral. Con esa intención, Apolo se presta voluntario a trabajar gratuitamente tres meses más en la empresa, durante los cuales, en sus palabras, *«iba sembrando»*, es decir, trabajaba y aprendía con voluntad y esfuerzo, aceptando todas las tareas por tediosas que fuesen, y creaba y fortalecía diariamente una red de contactos que pudiera abrirle puertas en el futuro.

Las semillas de su trabajo dieron sus frutos y al término de los tres meses de prácticas voluntarias, fue contratado durante un año y medio más. Con su técnica de la *“siembra”*, desde entonces no le han faltado oportunidades laborales en su nuevo sector profesional, y actualmente continua trabajando en el cuidado de una persona mayor.

Perdí el miedo a los de los trajes

Desde su infancia, la actitud de Apolo hacia la formación, ha sido de rechazo, a pesar de los entrañables recuerdos que guarda de su maestro de los cursos primarios, del cual reconoce conservar muchas de sus enseñanzas. No obstante, Apolo ha recurrido a la formación en los últimos años con la única motivación de encontrar un empleo: *«Me he reciclado un poco por la necesidad, estudiar no me gusta. Es verdad, no, yo es una cosa leer y estudiar, nunca me ha gustado»* (Apolo). Por tanto, concibe la formación asociada únicamente a una oportunidad laboral. Desde esta visión, aconseja: *«Si no tiene salida, no hagas ese curso»* (Apolo).

Apolo es más partidario de las enseñanzas que da la propia vida y la experiencia profesional *«luego todo es la experiencia. Estar en la empresa»* (Apolo). No obstante, confiesa haber sentido temor en su juventud a enfrentarse profesionalmente a personas con una alta cualificación, temor, que la propia experiencia profesional y el conocimiento práctico, ha hecho desaparecer: *«Con la edad y eso, perdí el miedo, como te he comentado antes, en la empresa esa grande, yo ahí perdí el miedo a los de los trajes y a todos y a los que vienen con los maletines»* (Apolo).

Durante el proceso de búsqueda de un nuevo empleo, Apolo valora y agradece el apoyo recibido por el personal del servicio de Andalucía Orienta, en el que participó activamente, pues afirma que en estos momentos *«el acompañamiento es*

importantísimo sobre todo para que te tengan cada X días, llamado, informado de esto, renovado,... qué has hecho, qué no has hecho...» (Apolo). Y también asegura que le fue de gran utilidad la formación recibida en materia de acceso al empleo: «porque yo de temas de estos, estoy negado, hacerme el currículum, hacerme todas las cosas, y poner lo estrictamente necesario, que en el primer párrafo se vea todo,... Entonces, todo eso, las orientadoras iban muy bien» (Apolo).

Damos cierre a este análisis resaltando que la experiencia de Apolo puede ser una fuente de inspiración y esperanza para casos similares, pues se trata de una historia de superación que vence los prejuicios sociales asociados a los mayores y rompe con el edadismo socialmente arraigado.

Hiperión

El titán de la mitología griega que presta alias a este sujeto, comparte con él no sólo su nombre, sino también su capacidad de observación y atención. Estas cualidades convierten a Hiperión en una persona prudente, observadora y resolutive, encubierta bajo un manto de humildad y sencillez.

Tabla 7. Datos personales y profesionales de Hiperión

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Hombre	Formación inicial:	Formación profesional de segundo grado¹²
Edad:	46	Última ocupación:	Guillotinado y plegado
Estado civil:	Soltero	Familia profesional del puesto desempeñado:	Artes gráficas
		Experiencia profesional:	12 años (Contratos temporales en diferentes sectores)
		Tiempo en desempleo:	5 años¹³

Como se puede observar en la Tabla 7, la trayectoria académica de Hiperión se orientó en su juventud hacia estudios profesionales, debido a su atracción por la electrónica industrial. Tras finalizar el segundo grado de formación profesional, a finales de los 80, decidió embarcarse en estudios superiores e inició la licenciatura de informática. Cuatro años después, algunas asignaturas que se resisten le hacen perder la ilusión por la carrera y decide dejar sus estudios incompletos e irse a prestar servicio militar. A su regreso, encontró un panorama laboral en su ciudad que no se ajustaba a la titulación que tenía, por lo que decide comenzar la que él denomina su «*etapa de cursillista*». Durante este periodo de formación continua amplía sus conocimientos de informática, especializándose en el diseño gráfico, disciplina profesional que le entusiasma. En esta misma época concilia su formación con breves contratos temporales en la construcción, electricidad o ventas, durante los cuales va definiendo sus preferencias y exigencias profesionales.

El periodo de mayor estabilidad laboral de Hiperión llega poco antes del inicio de la crisis económica de la mano de un puesto de operario de guillotina, en una gran empresa con competencia en artes gráficas. Cinco años después, la empresa alega que la crisis económica ha hecho mella en ella y despide a más de 60 personas, entre ellos a Hiperión, a la edad de 41 años.

¹² Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa

¹³ Entrevista inicial realizada el 15 de mayo de 2015

El colchón

El trabajo es más valorado por Hiperión como forma de sentirse útil y productivo, que como fuente de ingresos, pues actualmente no atraviesa dificultades económicas, ya que recibe una renta activa de inserción para mayores de 45 años y vive en el seno familiar: *«como estoy viviendo con mi madre, entonces, si no tengo sueldo, pues entonces me reduzco mis gastos, pero más o menos voy tirando»* (Hiperión).

Su situación personal, su estado de soltería y la ausencia de rentas e hipotecas, descargan la presión de la urgencia en la búsqueda de empleo y le permiten mantener sus exigencias. Bajo esta seguridad, exige dos condiciones básicas para aceptar un puesto de trabajo: la cercanía a su lugar de residencia y que el puesto no requiera tareas de atención al público, labor que detesta desde su experiencia en ventas. En este sentido, asegura *«si tuviese que hacerlo por obligación, lo haría, pero al tener el colchón de que si no trabajo puedo quedarme en mi casa, al no tener una hipoteca...»* (Hiperión).

Desde hace algunos meses Hiperión colabora en una empresa familiar de forma desinteresada, con la única pretensión de ayudar a la familia a sacar adelante un negocio que está dando sus primeros pasos: *«estoy ayudando a alguien que necesita ayuda, eso a mí me enriquece»*. Además, esta actividad le permite ser y sentirse productivo: *«me siento útil, estoy haciendo algo, ya no estoy en mi casa de brazos cruzados, estoy haciendo algo, eso para mí, para la mente me viene bien, me distrae, sales de tu casa»* (Hiperión). Las palabras de Hiperión definiendo qué le aporta su actual ocupación muestran claramente cómo el trabajo para él significa mucho más que el sustento económico, destacando su valor para el bienestar tanto psicológico (en los fragmentos anteriores), como físico: *«si estás en tu casa sentado en un sillón, pues digamos que el cuerpo se te va apoltronando, aquí, entras, sales, te mueves, físicamente...»* (Hiperión).

Golpe de suerte

Hiperión atribuye sus éxitos laborales a factores ajenos a sus propias competencias o valía profesional. Las casualidades o la suerte, presiden su discurso cuando habla de cómo logró su trabajo como operario de guillotina:

«Luego tuve una especie de golpe de suerte porque encontré un trabajo relacionado de cierta forma con el diseño gráfico, no tenía nada que ver, pero lo encontré gracias a haber hecho cursillos de diseño gráfico» (Hiperión)

Hiperión considera que uno de los cursos de formación continua que realizó fue el empuje definitivo que le procuró el puesto. No obstante, no plantea esta relación como una asociación entre formación y acceso al empleo, sino como una cuestión de azar, pues atribuye su éxito a una casualidad en la redacción de su currículum *«si en el currículo no hubiese puesto el manejo de guillotina..., pues ese trabajo no lo hubiese conseguido»*. De este modo, según Hiperión los aprendizajes y competencias adquiridas en el curso no jugaron un papel determinante, pues asegura que *«realmente yo no sabía*

manejar la máquina, porque en el cursillo nos habían dicho: “aquella es la guillotina, le das a los botones y corta”. Ya está, no explicaron nada» (Hiperión).

El peor momento posible

Las inseguridades personales de Hiperión impregnan su discurso, atribuyendo la mayor parte del peso de su situación de desempleo a factores dependientes del propio sujeto, que se pronuncian en tiempo de crisis, pues como él afirma *«he estado buscando trabajo en el peor momento posible»*. En esta línea discursiva, Hiperión atribuye su situación de desempleo principalmente a su falta de experiencia, combinada con un mercado altamente competitivo, debido a la baja oferta laboral. En cuanto a su trayectoria profesional, afirma:

«Han sido todas cositas de muy poco tiempo, por lo cual no tienes experiencia, y buscar trabajo de eso, pues complicado, o si encuentras un trabajo y te dicen: “¿Tienes experiencia? Sí, tres meses de experiencia”. Si hay alguno que tiene 2 años, pues meten al de los dos años» (Hiperión)

Para Hiperión la edad es otro de los factores potenciadores de su situación de desempleo, asegurando *«pues ahora, la verdad es que lo tengo bastante negro porque la edad va pasando día a día, y el mercado laboral, para gente de mi edad, cada vez está más limitado» (Hiperión)*. Y afirma, creyendo que él se encuentra en esa situación, que una de las peores combinaciones para el acceso al empleo es la edad junto a la falta de experiencia, pues opina:

«Nadie te va a contratar para formarte, porque van a contratar al alguien más joven. Yo me estoy poniendo en el lado del empleador, lo veo lógico, si yo tengo que formar a alguien, no voy a formar a alguien mayor que dentro de poco se me va a jubilar» (Hiperión)

Me pongo el “No”

Hiperión no es consciente de las múltiples competencias profesionales que ha adquirido en los diferentes puestos que ha desempeñado y de cómo puede aplicarlos a nuevos campos. Sus propias inseguridades, no le permiten ver cómo su bagaje profesional y personal, y su variada experiencia, le convierten en un profesional polifacético, y con gran capacidad de adaptación. Él mismo asegura que

«El problema que tengo yo, es que yo no me valoro, o sea, yo soy el que me pongo el “no” (...). Yo mismo me lo digo. Pero claro, al decírmelo yo, ya voy con ese hándicap y digo: “no voy a ir porque no voy a ser capaz de hacerlo”» (Hiperión)

Todas estas circunstancias y pensamientos de Hiperión se intensifican a causa de la crisis económica, pues durante su búsqueda de empleo ha presenciado cómo muchas empresas han cerrado sus puertas:

«He vivido situaciones que son un poco duras, duras en el sentido de que tú vas con tu currículum a una empresa, y el que está en la oficina (...), dice: “bueno, si

quieres déjalo, pero estamos cerrando, dentro de una semana voy a estar yo como tú, dejando el currículo»» (Hiperión)

Estas experiencias negativas han creado en Hiperión un sentimiento de impotencia frente a la situación actual que le han llevado a plantearse *«¿Qué pinto yo echando el currículo?!»*. La crisis va perforando lenta, pero inexorablemente, las esperanzas de Hiperión, que tras 3 años de intensa búsqueda, desiste en su intento de acceder al empleo mediante autocandidatura, pues asegura que *«al no ver posibilidades, te cansas»*. Aunque afirma que se mantiene *«siempre con las antenas puestas para ver si sale algo»* (Hiperión).

Te quema

Aunque las condiciones personales y familiares de Hiperión le permiten vivir el desempleo sin la presión y la urgencia de la imperiosa necesidad, numerosos sentimientos y emociones asociados a la falta de empleo, manan durante la conversación. Impotencia y desesperanza se funden en dos palabras cuando Hiperión asegura que estar desocupado *«te quema»*, pues el cansancio provocado por los repetidos intentos sin recompensa, va calcinando progresivamente la esperanza de acceder al empleo y se torna impotencia e incertidumbre: *«¿A dónde voy? Si es que no encuentro nada, si es que está todo...»* (Hiperión).

Tengo ciertas inquietudes

A pesar de las numerosas iniciativas formativas en las que Hiperión ha participado durante su juventud, él no encuentra una relación directa entre su formación y los puestos de trabajo desempeñados, aunque sí reconoce que las acreditaciones le han ayudado a acceder al empleo: *«Directamente no, indirectamente sí, por ejemplo, yo he estado trabajando de electricista, cuando yo he estudiado electrónica, porque para alguien que no conozca el tema puede parecer similar pero realmente no tienen prácticamente nada que ver»* (Hiperión). En este sentido, Hiperión, asegura que ha podido responder a las exigencias de los puestos de trabajo desempeñados

«porque aparte de haber estudiado electrónica, tengo ciertas inquietudes y entonces, buscas cosas, te formas, lees, miras, si viene un electricista a mi casa a cambiar un enchufe, pues yo me quedo con el cante de como se hace eso» (Hiperión)

La frase anterior indica cómo Hiperión, apoya sus nuevos aprendizajes en la base formativa que le ha aportado el ciclo de formación profesional, sobre cuyos cimientos, puede ir construyendo nuevos aprendizajes y competencias de forma autónoma, gracias también a su capacidad de atención y observación y a su desarrollada competencia de aprender a aprender.

Hiperión hace una crítica al sistema formativo, pues considera que no está diseñado acorde a las necesidades laborales de la zona. Según su experiencia, se forman profesionales que no podrán hallar fácilmente una oportunidad laboral relacionada con sus estudios en su entorno cercano:

«La formación que yo he tenido, lo que yo he estudiado, no está enfocada para una ciudad como G... y yo he estudiado aquí en G..., estamos hablando, lo que hice de la carrera de informática, no tiene salida en G...» (Hiperión)

Desde ese mismo razonamiento, no se plantea en la actualidad finalizar sus estudios superiores de informática, pues muestra cierta desconfianza hacia la formación como llave maestra de acceso al empleo: *«encontré gente con la que había estado haciendo la carrera, que había terminado la carrera con nota, y que seguía, tres años después de haber terminado la carrera, seguía sin trabajo, no había encontrado nada de trabajo»* (Hiperión).

Sin embargo, las inquietudes e intereses personales de Hiperión le mantienen en constante proceso de actualización, aunque ajeno a contextos académicos: *«He seguido actualizándome pero a nivel particular»* (Hiperión). Sólo estaría dispuesto a emprender nuevamente cursos de formación si estos diesen respuesta a requerimientos o tareas concretas de un puesto de trabajo, en sus palabras: *«porque me hiciera falta, sí, no formarme en el campo amplio de la palabra, sino algo concreto»* (Hiperión). Por tanto, admitiría únicamente formación de perfeccionamiento, apoyada en sus bases de aprendizaje y con una aplicación concreta: *«ya lo de formarme sería algo muy concreto, si tengo que hacer un cursillo para manejar esta máquina que son 40 o 50 horas, para usar esa máquina»* (Hiperión).

En definitiva, el caso de Hiperión es un claro ejemplo de la idiosincrasia que caracteriza a cualquier sujeto como individuo único, cuyas vivencias, pasiones e impresiones, no pueden ceñirse a patrones rígidos delimitados por franjas de edad.

Themis

Sus estudios superiores en derecho, motivan que, a efectos de ocultar su verdadero nombre y preservar su anonimato, la diosa griega de la justicia preste su nombre a Themis en esta investigación. Otros datos personales y profesionales de la vida de Themis que ubican al lector, se ofrecen en la Tabla 8.

Tabla 8. Datos personales y profesionales de Themis

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Mujer	Formación inicial:	Estudios Superiores. Licenciada en Derecho
Edad:	46	Última ocupación:	Gestión administrativa pública
Estado civil:	Casada	Familia profesional del puesto desempeñado:	Administración y Gestión
		Experiencia profesional:	4 años (Contratos temporales en el mismo sector profesional)
		Tiempo en desempleo:	5 años¹⁴

Themis, una vez finalizada su licenciatura en derecho, comienza a preparar oposiciones al cuerpo de justicia. Al tiempo decide cambiar de sector profesional y apuesta por la administración, especializándose en ella a través de cursos de formación continua, en temáticas que guardan relación con la ocupación, tales como la gestión y la informática. Por aquella época, se presenta a las oposiciones de administrativo para la Diputación. A raíz de ello, accede a una bolsa de empleo gracias a la que trabaja como administrativa de forma discontinua durante varios años, empleo que concilia con las labores del hogar y los cursos de formación.

En las fases de desempleo entre contrato y contrato, Themis se inscribe como demandante de empleo, gracias a ello, en una ocasión, recibe una oferta laboral para trabajar como administrativo, a la que debe renunciar porque se encuentra en los últimos meses de embarazo de su primer hijo.

Un tiempo después tiene oportunidad nuevamente de desempeñar de forma temporal el puesto de administrativo para la Diputación, llegando a acumular 4 años de experiencia en el sector. Sin embargo, se vuelve a convocar oposición para el puesto en el que ella trabaja de forma ocasional, y debido al reciente nacimiento de su segunda hija, que le impide centrarse en el estudio, no se presenta a la convocatoria y pierde la opción de continuar trabajando en el puesto, según ella misma afirma:

«No me presenté, porque no podía estudiar, estaba recién nacida la niña y eso, y entonces no me presenté, pues nada, al salir de la bolsa ahora en Diputación ya no..., que no tengo posibilidades de que me llamen y nada, he estado buscando por otros sitios» (Themis)

¹⁴ Entrevista en profundidad realizada el 6 de julio de 2015.

Desde entonces, hace ya cinco años, Themis se encuentra en desempleo, buscando nuevas oportunidades laborales, aunque siempre en el sector público. Gracias a estos méritos académicos, a su experiencia profesional y a estar inscrita en las oficinas de Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en los días previos al momento de la entrevista para este estudio, Themis recibe una oferta laboral para trabajar haciendo una sustitución en las propias oficinas del servicio de empleo, por lo que, tras cinco años de desempleo, en unos días volverá a ejercer temporalmente en el sector de la administración.

Si no echas la lotería, ¿cómo te va a tocar?

Para Themis el trabajo tiene un rol secundario en su vida, y aunque le apetece encontrar empleo, no lo percibe como algo necesario, pues su familia vive desahogadamente con el sueldo de su marido y ella orienta su productividad al cuidado de sus hijos y familia: *«Lo que pasa es que te metes..., con los críos y eso, y mi marido trabajaba, tampoco te es necesario, diría yo, no he tenido necesidad nunca de trabajar, si trabajo bien y si no..., tengo cosas que hacer» (Themis)*

Themis asegura que en sus etapas de desempleo, siempre ha estado inscrita como demandante de empleo en las oficinas del SEPE, y que estando incluida en ese listado, ha conseguido varias ofertas laborales, por ello asegura:

«Hay que estar en todos sitios. Es como si no echas la lotería, es lo mismo, si no echas la lotería, ¿Cómo te va a tocar? A lo mejor nunca te toca, pero si no estás, nunca te va a tocar, ya está, como siempre he estado en el INEM..., me han llamado algunas veces» (Themis)

Dos factores entran en juego en esta afirmación: postulación y suerte. Por una parte, Themis, con la afirmación *“hay que estar en todos sitios”*, recomienda aprovechar todas las oportunidades que surgen, inscribiéndose en las oficinas de empleo o en bolsas u ofertas laborales, ya que hay una opción a obtener el puesto, si se postula como candidato. Al usar la metáfora de la lotería, el factor suerte entra en juego, pues según esta metáfora, el azar es decisivo para obtener una oferta laboral, aunque no es discutible que tendrá más posibilidades la persona que más papeletas juegue.

Themis considera que la experiencia profesional, los cursos de formación y el tiempo de antigüedad como demandante de empleo permiten obtener más oportunidades o “puntos” para salir victorioso del procedimiento selectivo, de este modo, comenta que en el último puesto que ha conseguido y al que se incorporará en pocos días:

«Hicieron un baremo de los puntos que teníamos los que estábamos en el INEM, si teníamos cursos y tal y nos llamaron a 5, los que teníamos más puntos y llevábamos más tiempo en el paro (...) Y salí con más puntos, gracias a la Diputación [su experiencia profesional], que es el mismo puesto de administración y como es un organismo público, te dan puntos» (Themis)

Themis confía en estas estrategias de búsqueda de empleo, pues son las que le han aportado trabajo en alguna ocasión: *«los trabajos que he tenido han sido por bolsa, y la bolsa por la puntuación y ya está»*. Por ello, tiene poca esperanza de acceder a un puesto de trabajo en una empresa privada, pues considera que para optar a trabajar en una de ellas lo más importante es disponer de contactos *«Tienes que conocer a la gente, te tienen que recomendar, un currículum que la gente no conoce, (...) no lo miran, tu llevas el currículum y si no lo conocen, te dejan en el montón»* (Themis).

Confiesa que ha pensado incluso en poner su propia empresa, pero las dudas y temores la envuelven y le impiden dar el paso: *«No lo sé, a mí me gustaría trabajar, si no en esto..., pues, yo qué sé, he pensado poner un negocio, pero es que... no te atreves, ¿qué pongo?»* (Themis).

Y si estás casada y con niños, menos

Themis considera que la maternidad ha sido su mayor limitación a lo largo de su trayectoria profesional. Aún hoy, las continuas atenciones que una familia requiere y el cuidado de sus hijos, todavía pequeños, dificultan la búsqueda de empleo de Themis, que asegura *«Ya a partir de tener los niños..., si tienes que ir a buscar continuamente el trabajo, no es lo mismo; es que con niños es muy difícil buscar trabajo»* (Themis).

Además, la crisis económica y la edad son consideradas por Themis dos importantes trabas para su acceso al empleo, pues afirma *«A mí me gustaría trabajar, pero si no hay..., además, llegas a una edad, que es que no..., a partir de los 40 nadie te llama»*. Themis fundamenta sus palabras en sus hallazgos sobre los perfiles solicitados en las webs de búsqueda de empleo, destacando que las ofertas laborales se dirigen a personas menores de 40 y sin cargas familiares:

«En las ofertas que hay te piden menos de 35 sobre todo, a partir de 35 pocas ofertas hay, es que lo ponen claro. La mayoría está en menores de 35, para que llegue a 40 ya es difícil pero más de 40, no, es que no... Y si estás casada y con niños, menos» (Themis)

En el párrafo anterior, Themis indica que en su búsqueda de empleo encuentra no sólo la barrera de la edad, sino también de su situación familiar, estando sometida a una doble discriminación por parte de las empresas, las que asegura que: *«quieren gente joven que no tenga responsabilidades familiares y que esté libre»*.

Te vas adaptando

Uno de los sentimientos más presentes en el discurso de Themis es la resignación ante todos los factores que considera que están influyendo en su situación de desempleo. Asegura que no tener trabajo *«me afecta, me gustaría trabajar, pero que no..., que tengo otras tareas, y te vas adaptando, con un sueldo te vas adaptando ¿qué vas a hacer?»* Desde este planteamiento, habla de un proceso de “adaptación” al desempleo, como una situación incómoda que poco a poco se va haciendo llevadera,

mientras existan tareas a las que dedicar el tiempo y la economía lo permita. A pesar de las dificultades que Themis percibe que se interponen en su acceso al empleo, ella muestra cierto optimismo cuando se plantea su futuro laboral. Y aunque considera que obtener un contrato indefinido será quimérico, expresa dubitativa una creencia que acaba al final de la frase convirtiéndose en deseo: *«yo qué sé, yo pienso que sí, que voy a trabajar, aunque sea que no sea fijo, que eso ya es muy difícil, pero por contratos, de comercial y eso, esperemos que sí»* (Themis).

Sumando puntos

Themis ha participado en numerosos cursos de formación, pues es consciente de que estos son de gran utilidad en procesos de concurso de méritos para optar a un puesto de empleo.

«En este caso, por los cursos y todo lo que tengo vas sumando puntos para algunas bolsas, para las bolsas de trabajo, lo que es a nivel estatal o para la Junta de Andalucía, para las bolsas, sirve, porque dan puntos» (Themis)

Como se aprecia en el párrafo anterior, Themis valora la formación de forma cuantitativa, usando incluso el término “sumar”. De este modo, el valor de la formación se mide según el número de puntos que el baremo al que se someta le otorgue.

Aunque reconoce la valía de la formación como mérito profesional baremable, pone en duda la efectividad de los mismos para el aprendizaje y el perfeccionamiento profesional, pues asegura:

«No, por lo que aprendes, no, la verdad es que no aprendes mucho, hay que reconocerlo, son cursos..., que no ponen mucho hincapié... Hombre, aprendes algo, lo que pasa es que claro, si luego no lo practicas tampoco... (...) Pero que hombre, mucho nivel no te dan, para qué te voy a decir, es verdad» (Themis)

Para Themis, el nivel de los cursos de formación es muy bajo, por tanto no suponen ningún reto de aprendizaje para ella y esto promueve que sólo los valore por su puntaje para las bolsas de empleo. En las palabras anteriores deja caer una de las claves que ella considera indispensable para el aprendizaje y la adquisición de competencias. De este modo, resalta la práctica en empresas como parte esencial de la formación *«no que den las prácticas allí en el curso, sino que salgas, qua haya un convenio con las empresas, para hacer las prácticas que es lo más importante»* (Themis).

Una de los principales obstáculos que encuentra en la actualidad Themis para embarcarse en actividades formativas, es poder conciliar su vida familiar con la formación, pues asevera que *«antes de tener a los niños, la verdad, compaginaba el trabajo con los cursos, después es que no te da tiempo a nada, es que es muy complicado»*.

Antes de cerrar este análisis vertical, queremos subrayar que la historia de Themis da voz a muchas mujeres que diariamente relegan su vida profesional a un segundo plano, anteponiendo su familia y el cuidado de sus hijos a su propia realización profesional.

Hestia

La renuncia profesional que vive Hestia desde su matrimonio en pos del bienestar de su familia y sus hijas, le otorga el nombre para este estudio de la diosa de la familia y el hogar. Sus datos personales y profesionales se muestran en la Tabla 9.

Tabla 9. Datos personales y profesionales de Hestia

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Mujer	Formación inicial:	Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria¹⁵
Edad:	49	Última ocupación:	Actividades de venta y gestión del pequeño comercio
Estado civil:	Casada	Familia profesional del puesto desempeñado:	Comercio y Marketing
		Experiencia profesional:	14 años (En diversos sectores)
		Tiempo en desempleo:	17 años¹⁶

A los 17 años, Hestia abandona el bachillerato, dejando inacabado el tercer curso y con algunas asignaturas pendientes de segundo. Comienza a trabajar en un taller de confección en su localidad, al que accedió mediante una prueba práctica de habilidad. A los 23 años contrae matrimonio, coincidiendo por aquel tiempo, con que cambian el taller de ubicación y Hestia no tiene opción a seguir trabajando en el sector, pues el mercado le exige una acreditación profesional de la que ella carece. Hestia trabaja también algunos años por temporadas en una cooperativa almendrera.

En aquella época de incertidumbre laboral de Hestia, de forma paralela, ayuda a su esposo a regentar una ferretería, que poco a poco, y coincidiendo con la crecida económica y el auge del sector de la construcción, genera trabajo para ambos. Hestia abandona entonces su búsqueda de empleo en otros sectores para volcarse en el negocio familiar. En sus palabras: «*como montamos nuestro negocio, y había trabajo para los dos, más del que podíamos abarcar, pues tampoco me planteé trabajar fuera, estuve trabajando fuera mientras había trabajo para mi marido sólo*» (Hestia).

Una vez nacieron sus hijas, Hestia y su marido observaron que era imprescindible que alguien se ocupase de la familia y el hogar de forma exclusiva, y acordaron que él seguiría trabajando en el negocio mientras ella se ocupaba de la casa. Hestia dudó en los primeros momentos si había hecho lo correcto, pero en la actualidad asegura:

«No me arrepiento tampoco porque mis niñas han tenido mucha tranquilidad, a la hora de hacer los deberes he estado yo siempre, en vez de tenerlas con mi madre

¹⁵ Orden de 23 de julio de 2008, de la Consejería de Educación, ciencia e Investigación, por la que se regulan las enseñanzas conducentes a la obtención del Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria para personas adultas.

¹⁶ Entrevista en profundidad realizada el 6 de julio de 2015.

o en una guardería, pues he estado siempre con ellas y les he dado la educación que yo he querido» (Hestia)

Ahora que sus hijas tienen más autonomía, una de ellas estudia fuera y la pequeña va a instituto, Hestia decide retomar sus estudios. Durante un curso escolar, a través de la Educación Secundaria para Adultos (ESPA), consigue el Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, tras cursar las asignaturas que le quedaban pendientes de segundo de bachillerato. En la actualidad ha solicitado plaza en varios centros para cursar formación profesional de grado medio de auxiliar de enfermería o de cocina, y proseguir así su formación.

¿Qué pinto yo todo el día aquí?

Tras 17 años dedicados plenamente al cuidado y atención del hogar, Hestia ha creado su identidad profesional como ama de casa, ocupación que considera no goza de reconocimiento social *«La verdad es que está mal valorado»* (Hestia), aunque ejerce una función de vital importancia para una familia, que requiere un gran esfuerzo: *«Mantener una casa y una familia ya, pues es mucho trabajo»* (Hestia), y que repercute en la economía familiar

«Un ama de casa en su casa gana mucho dinero también, no pagado así, pero sí en lo que hace y criar niños también vale un dinero, pues entonces, si no tienes que pagar al estar tú, ya no es lo que ganas, también es lo que no gastas que es ganancia al fin y al cabo» (Hestia)

Su discurso critica la baja consideración social que tiene el rol de ama de casa, pues considera que desempeña una función primordial que no es socialmente valorada como merece.

Hestia no tiene necesidad de trabajar, pues el sueldo de su marido es suficiente para mantener a su familia. No obstante, conforme sus hijas crecen, ella va disponiendo de más tiempo libre, lo que le lleva a plantearse la posibilidad de volver a incorporarse al mercado laboral: *«Como cada vez te encuentras más libre y cuando yo no tenga ya a mis niñas y me encartara trabajar, ¿qué pinto yo todo el día aquí?, pues a lo mejor lo haría, más que nada por no aburrirte»* (Hestia).

Con vistas a volver a trabajar Hestia manifiesta un gran conocimiento de sus propias habilidades y competencias, lo que le permite hacer una buena selección en la actualidad de su itinerario formativo.

«Yo le he puesto ilusión en eso de auxiliar de enfermería, porque yo creo que para estar con las personas..., me gusta..., me gusta..., soy agradable para estar con las personas, tengo mucha paciencia con la gente (...). No sé mucho de lo que va auxiliar de enfermería pero pienso que me puede ir bien» (Hestia)

Hoy día no puedes decir “es que yo sé coser”

Hestia tiene claro que ella no trabaja porque ha decidido que su familia es más importante que desarrollarse profesionalmente. Además, considera que, el peso de la atención a la familia recae más sobre la mujer que sobre el hombre, y eso dificulta que la mujer pueda conciliar la vida laboral y familiar, aunque el hombre también colabore:

«Yo creo que la mujer con tener que salir fuera y llevar la casa, lleva más carga que el hombre, a lo mejor pienso yo muy retrógrada, no sé cómo será hoy día, pero en mi tiempo ha sido así» (Hestia)

A pesar de que dejó de trabajar por decisión propia, afirma que en los últimos años no se ha postulado como candidata para ninguna empresa, debido a la falta de acreditación, que considera sería uno de sus mayores inconvenientes: *«No, porque como yo no tenía ninguna formación, ni ningún título de nada,... porque hoy día no puedes decir “es que yo sé coser”, porque si no tienes un título, tú no puedes especificar eso» (Hestia).*

Ya me he hecho a estar en la casa

Su situación de desempleo no es traumática para ella, pues fue una elección personal que tomó al formar su familia. De este modo, se fue adaptando procesualmente hasta que en la actualidad asegura que *«ya me he hecho a estar en la casa» (Hestia)*, palabras que expresan cierto grado de resignación y de renuncia.

En su discurso manifiesta también sentimientos de desconfianza y desesperanza hacia las oportunidades laborales que puedan surgirle a través de las oficinas de empleo, tanto es así, que no está inscrita como demandante de empleo, tras su percibida como improductiva experiencia anterior: *«A ver si voy y me hago la tarjeta de empleo otra vez..., Pero es que lo veo..., tenía que hartarme de ir muchas veces fuera porque me habían llamado y luego ni te cogen, ni nada» (Hestia).*

Según sus palabras, formar parte de la lista de demandantes de empleo solo le reporta inconvenientes, que consumen su tiempo sin aportarle ningún beneficio, pues las ofertas laborales que le proponen nunca acaban en contrato.

Con los pies en el suelo

La ampliación de estudios y la formación profesional es para ella un reto personal, más que una necesidad. Ella siente el impulso de aprender un oficio y de acreditarse para enriquecerse personal y profesionalmente. Considera que estudiando una profesión puede conseguir el reconocimiento social que no siente trabajando como ama de casa, evidente en frases como: *«pero que ya por hacer algo, por decir, mira soy esto, tener un oficio» o en «ya te he dicho que lo he hecho más bien por decir..., por no*

decir soy ama de casa, que también a mucha honra y que yo trabajo más que muchos» (Hestia).

Considera que la principal ventaja que tiene frente a los jóvenes al enfrentarse a la formación es *«que tengo la cabeza en mi sitio ya, que soy una persona más centrada, más con los pies en el suelo, y la gente de hoy no los tiene»* (Hestia), creencia que ha afianzado tras retomar sus estudios de Educación Secundaria, compartiendo aula con compañeros de menor edad.

En su discurso muestra una actitud de interés hacia el aprendizaje y el estudio, que asegura que es mayor al que tenía en su juventud, como se manifiesta en sus palabras: *«He aprendido cosillas, sí, la verdad es que lo he hecho con mucho interés, con más interés que antes»* (Hestia). Incluso, llega a hablar de su experiencia formativa como un divertimento, que le permite salir de su rutina:

«Me ha servido para estar más entretenida y tener esa cosa en qué pensar y no siempre en lo mismo, en la casa, siempre en la rutina, siempre lo mismo,... Pues tenía ese aliciente de “hoy tengo clase”, me arreglaba, me iba,... Yo lo he vivido como una cosa muy simpática» (Hestia)

A pesar del interés y la motivación de Hestia hacia el aprendizaje y la obtención del título, reconoce que ha vivido momentos de inseguridad y tensión durante el proceso formativo, especialmente en la evaluación final:

«Lo pasé fatal, fatal, cuando empezó a salirse gente del examen, que presión..., yo decía: “¡será muy complicado!” Y a mí que se me olvida todo, yo con mi cabeza ya..., pero al fin, yo ya al final he acabado bien» (Hestia)

La actitud de desconfianza en la formación y especialmente en su utilidad y aplicabilidad, se manifiesta frecuentemente en su discurso:

«Yo pienso que lo que he estado estudiando ahora de física, química y matemáticas, ¿para qué me va a servir a mí eso? Pero claro, como la enseñanza es así, que te meten por ejemplo una cosa, que luego tú la estudias para el momento y la olvidas, esta enseñanza, por desgracia es así» (Hestia)

Se lamenta de la inutilidad de muchos de los aprendizajes que se inculcan en la educación obligatoria, que considera que serán fugaces y no tendrán ningún calado en el estudiante, pero deja caer el comentario con un matiz de resignación, de conformismo con el sistema educativo y de creencia en la inmovilidad de sus estructuras y principios. Desde este planteamiento, destaca que la formación requiere de gran esfuerzo, tiempo y dedicación, pero duda de sus frutos *«porque es que hay muchas cosas que no te van a hacer falta, ¿y cuantas horas has echado?»* (Hestia).

La Ley de Ohm

El hecho de que Hestia, se haya enfrentado a enseñanzas secundarias, catalogadas como obligatorias, a su edad, le ha permitido ver y valorar la educación desde la madura mirada del adulto. Gracias a ello, ha podido construir una visión

contrastada y reflexionada sobre la oferta formativa, sus potencialidades y lacras y ha extraído claves para tomar en consideración en las enseñanzas básicas.

Hestia valora positivamente algunos de los aprendizajes adquiridos durante su etapa de formación en el último curso, concretamente aquellos a los que les encuentra una aplicación en la vida diaria:

«He aprendido muchas cosas, por ejemplo, he aprendido el recibo de la luz, para yo saber descifrarlo. Eso está bien, pero la Ley de Ohm, ¿para qué quiero saber eso? Que me he aprendido la definición 40 veces y 40 veces se me ha olvidado»
(Hestia)

En esta misma línea considera que es necesaria una base mínima común a todas las personas, sobre la que construir los aprendizajes posteriores, específicos según la rama profesional que se elija. En sus palabras, introduce la necesidad de establecer unas competencias básicas imprescindibles para todos, esenciales para ser ciudadano y vivir en sociedad:

«Tener unas matemáticas básicas para que todo el mundo nos podamos defender con nuestra economía, vale, pero es que hay cosas que son tan supertontísimas, que vale, para un matemático, para un químico, para un físico, vale, ¿pero que eso te lo hagan hacer a ti?» (Hestia)

Considera que las enseñanzas más avanzadas o profesionalizadas, aunque son aprendizajes deseables, no deberían ser evaluables en la enseñanza obligatoria. Desde este planteamiento sueña la formación como un proceso de revalorización y potenciación de las habilidades personales, que permitan a cada uno desarrollarse formativa y profesionalmente en función de sus inquietudes y potencialidades. Habla de una formación que no ancle a las personas a unos aprendizajes estáticos y universales, es decir, una formación personalizada, centrada en las habilidades y no en las carencias:

«Se debería enfocar la enseñanza de otra manera, pues de emplear valores que cada uno tenemos y que cada uno dirigiera sus estudios a lo que a esa persona se le da bien, porque hay mucha gente que se queda sin estudiar por ejemplo, porque le quede unas matemáticas o le quede una física, cuando es muy bueno en otras cosas» (Hestia)

Finalmente, como madre, Hestia considera que la formación es muy relevante hoy en día, por lo que cree que es necesario que la sociedad en general le otorgue el valor que merece. Una concienciación social, especialmente de las familias con hijos en edad escolar, tendrá repercusión en la forma de afrontar la educación básica y a lo largo de la vida de las nuevas generaciones, que serán los adultos del futuro *«Yo sí aconsejaría que le demos más importancia a los estudios de la que se le da o le dan muchas familias. Muchas familias no le dan la importancia que tiene»* (Hestia).

En definitiva, cerrando este análisis, queremos destacar dos consideraciones que predominan en la historia de Hestia. Por una parte su vivencia de la maternidad como eje central de su vida, que deriva en su renuncia al empleo, y por otra su enfoque adulto de las enseñanzas básicas, que aporta claves de mejora de la formación.

Zeus

Bajo el pseudónimo, Zeus, se oculta la identidad de un hombre, cuya fuerza, coraje y diligencia, han hecho posible que encabece activamente una lucha ciudadana, en defensa de los derechos sociales y laborales de personas que, al igual que él, se encuentran en situación de desempleo. Zeus comparte con el dios de la mitología griega que le presta su nombre para este estudio, su capacidad de liderazgo y sus inquietudes de intercesión y protección social. Los datos relativos a su situación personal y profesional se recogen en la Tabla 10.

Tabla 10. Datos personales y profesionales de Zeus

DATOS PERSONALES		DATOS PROFESIONALES	
Género:	Hombre	Formación inicial:	Curso de Orientación Universitaria (C.O.U.)¹⁷
Edad:	58	Última ocupación:	Organización de la fabricación de productos cerámicos
Estado civil:	Casado	Familia profesional del puesto desempeñado:	Vidrio y cerámica
		Experiencia profesional:	40 años
		Tiempo en desempleo:	4 años¹⁸

Zeus comenzó a trabajar muy joven en una fábrica del sector cerámico, trabajo que compaginaba con su formación, llegando a superar C.O.U. y a iniciarse posteriormente en estudios universitarios. Su rápido ascenso en la empresa a un puesto de responsabilidad en el campo de la logística y las ventas, y la continua movilidad que el nuevo cargo le exigía, dificultaron sus estudios universitarios. Tras años de conciliación entre estudios reglados y empleo, abandonó la universidad, dejando inacabadas las Licenciaturas en Derecho y Psicología, tras terminar su tercer curso. A partir de ese momento se centró en perfeccionar y dirigir su formación hacia el puesto que desempeñaba a través de cursos de formación no reglada.

Tras dedicar su vida a la empresa, con 40 años de experiencia profesional, Zeus es despedido, sin opciones de renegociación de sus condiciones, a causa de intereses económicos de la empresa y reajustes de personal.

Zeus, persona activa que huye del conformismo social, se define a sí mismo como «una persona proactiva, soy una persona que cree que sentados en el sofá de casa no vamos a solucionar nada» (Zeus). Para Zeus, el trabajo significa mucho más que un simple sustento económico, por lo que manifiesta una sentida necesidad de continuar siendo útil a la sociedad, consciente de que tiene mucho que aportar. Esta necesidad de

¹⁷ Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa

¹⁸ Entrevista en profundidad realizada el 2 de octubre de 2015

redefinir su productividad, junto a sus inquietudes sociales, le llevan a movilizarse y a crear la asociación de desempleados, que hoy preside, desde hace casi 4 años.

Esta asociación, es planteada desde su inicio con una mirada diferente a otras, pues Zeus, su fundador, no es partidario de «*sentarse a reivindicar*» a través de las redes sociales, sino que, según afirma

«se trata de ser proactivos, se trata de buscar soluciones, se trata de que tenemos que aprovechar las sinergias de los asociados, y por otro lado, tenemos que darle a los asociados aquellas herramientas que necesiten para que esas sinergias salgan adelante» (Zeus)

Crea una asociación cuya esencia se basa en la movilización y la acción por el logro de sus objetivos, sin renunciar a la reivindicación a través de los medios, pero no limitada a ella «*esta reivindicación, a la que nosotros no renunciamos, hay que convertirla, hay que revertirla en la creación de puestos de trabajo*» (Zeus).

Zumo de paja

Zeus considera que en el proceso de búsqueda de empleo es importante estar formado, disponer de la cualificación necesaria y estar bien orientado para lograr el éxito, pero que todos estos factores son banales si no existe una oferta laboral y una predisposición positiva del empresario hacia la contratación de personas mayores de 45 años:

«Yo por muy bien orientado que esté, por muy cualificado que esté, mucho sentido que tenga, muy todo..., tengo una edad y esa edad es una barrera infranqueable, hoy por hoy, casi infranqueable, entonces, si no hay una predisposición del empresario, el resto es..., zumo de paja» (Zeus)

Sus palabras y su metafórica expresión “*zumo de paja*” indican la falta de sentido que le encuentra a los esfuerzos individuales de los sujetos por mejorar su empleabilidad, en un entorno hostil, que rechaza la contratación de personas de mayor edad. Desde esta visión crítica, califica a los procedimientos y consejos de empleabilidad como pura teoría: «*no podemos olvidar que esto es pura teoría, esto es lo que pensamos y esto es lo que sabemos, pero luego tenemos al del otro lado de la mesa, que es el que tiene que contratar*» (Zeus).

Puertas cerradas

De forma paralela a la creación de la asociación, Zeus, en sus andaduras en la búsqueda de un nuevo trabajo, no tarda en sufrir en primera persona la exclusión laboral «*en ese momento empiezo a buscar y empiezo a encontrarme puertas cerradas*» (Zeus).

Considera que la edad es el principal obstáculo para su acceso al mercado laboral y que este hándicap no puede ser compensado ni tan siquiera con un buen currículum, profesionalidad o experiencia: «*a mí va a ser difícil que me contraten, no digo*

imposible..., va a ser difícil, a mi edad, metido en 58... Sí, tengo un currículum impresionante, mucho tal, no sé qué..., pero..., tengo 58 años» (Zeus).

Reforzando sus argumentos, durante la entrevista, Zeus, relata una experiencia en primera persona sobre su participación en una entrevista de empleo, en la que la edad fue el único factor decisivo para la negativa a su contratación. Según Zeus, el propio encargado de recursos humanos le reconoció *«tu currículum es lo que nosotros buscamos..., pero es que la edad...»* (Zeus). Ante este sinsentido, Zeus, lejos de achantarse, responde oportunamente

«Cuando tú has leído mi currículum, has visto mi edad, la edad está arriba, el currículo va debajo, dime ¿Qué es lo que quieres? ¿Qué quieres? ¿Precio? No..., precio no. Mi experiencia es mía, yo puedo enseñarle a alguien, pero no pretendas que le enseñe a alguien 6 meses y a los 6 meses vaya a la calle, no, mira, no, mi dignidad también es mía» (Zeus)

Las palabras de Zeus muestran claramente un desprecio a la precariedad laboral que se ensaña con el trabajador y un desafío hacia los sistemas de productividad basados en el logro de beneficios a corto plazo en detrimento de los derechos laborales. Palabras de la mano de una personalidad sólida y madura, cuyos principios están conformados y cuya dignidad no está en venta.

Zeus se posiciona además en contra de la creación de una red de contactos como medida de empleabilidad, pues asegura que en esos momentos *“te das cuenta que tus propios... colegas son los primeros que te cierran las puertas”* (Zeus).

Otra de las críticas al sistema que hace Zeus se centra en las condiciones actuales para la jubilación, pues asegura que *«yo con más de 40 años cotizados, ahora, no teniendo los 61 años, no puedo jubilarme pero nadie me da trabajo»*. Y está convencido de que *«si me anticiparan la jubilación, yo, ganaría más, tendrías más disponible, más liquidez, con lo que gastaría más y sería un motor en la sociedad»*. Por tanto, la reformulación de esta medida tendría una repercusión positiva no sólo en el sujeto, sino también en la sociedad en su conjunto y en la reactivación económica.

Ante esta compleja panorámica, Zeus considera que el emprendimiento no es una prodigiosa solución para el desempleado, porque *“de entrada, todos no somos válidos para ser empresarios. Entonces, si todos no somos válidos, el que no es válido está condenado al fracaso”* (Zeus).

El momento de la verdad

El discurso de Zeus, muestra un claro sentimiento de decepción. Se siente defraudado por la empresa a la que ha dedicado su vida, que no ha correspondido a su fidelidad y años de entrega profesional y personal.

«Yo he perdido muchas horas de mi familia, he invertido muchas horas de mi familia, con muchísima gente, acabando a las tantas de la noche, trabajando los sábados, los domingos, de viajes, ferias, eventos, horas en la carretera, buscando

el pedido para la empresa,... ¡Todo! Y cuando llega el momento de la verdad, yo he sido el primero que han..., el primero que han puesto con los pies por delante»
(Zeus)

Sus palabras evidencian una labor profesional colmada de experiencias, dedicación y renunciadas personales en beneficio de la empresa, sin frutos ni compromisos a largo plazo. La ira generada por la deslealtad cometida por la empresa, se manifiesta en las palabras rememoradas por Zeus sobre el momento de su despido:

«Mira, no me jo..., que yo te he ayudado a levantar esto, este imperio que tienes, yo he sido uno de los que te ha ayudado a crearlo, mi experiencia, mi labor, mis horas que le he robado a mi familia las he invertido aquí, no me fastidies así»
(Zeus)

La desesperanza ante la idea de encontrar un nuevo empleo es otro de los sentimientos que tiñe el discurso de Zeus, desesperanza, siempre asociada a la edad como factor de exclusión laboral *«No, creo que ya no me van a contratar, simplemente por la edad, por lo que ves en las ofertas de trabajo, por las entrevistas que he tenido, porque sí, porque es algo que está allí»* (Zeus)

Tiempo para sacarle el jugo

Zeus muestra cierta desconfianza en la efectividad de los procesos formativos para mayores de 45 años, que pretendan inculcar nuevos conocimientos en áreas sobre las que se carezca de una base previa. En este sentido, asegura que la formación:

«es relevante para ciertas tareas y no es relevante si, por ejemplo, una persona que no es capaz de dominar..., o no conoce un Excel o un Access, ¿cómo la vas a formar para que luego sea capaz de programar en eso? Imposible» (Zeus)

En esta línea de pensamiento, aterriza en las nuevas tecnologías y señala la dura competencia que tienen las personas en este campo con los más jóvenes, considerados nativos digitales:

«Es que las nuevas tecnologías, los de 25 ya nacen con las nuevas tecnologías aprendidas y por otro lado tienen muchísimos años por delante para explotarlos, al de 45, 50 años, tiene que aprender las nuevas tecnologías y encima no tienen tiempo para sacarle el jugo» (Zeus)

Del fragmento anterior destaca la expresión *“no tienen tiempo para sacarle el jugo”*, por su especial significatividad. Zeus considera que en este mercado basado en la productividad y el logro de los máximos beneficios, no se considera rentable invertir en la formación de las personas mayores, por la cercanía de su edad a la jubilación. El uso del término *“explotarlos”*, referido a la disposición del trabajo y competencias de los más jóvenes en las empresas, refuerza el planteamiento anterior.

Desde su conocimiento como presidente de una asociación de desempleados, Zeus considera que una de las principales barreras de la formación que están afectando a las personas sin empleo, es el precio de estas, en ocasiones, fuera de su alcance económico: *«esos cursos pueden valer 100, 150, 200, 300, no lo sé, muchos euros para*

una persona que esté parada» (Zeus). Por ello, una de las iniciativas que su asociación aborda es la impartición de cursos de formación gratuitos adaptados a los requerimientos del mercado laboral. Además, critica duramente la formación bonificada, pues considera que la bonificación debería repercutir en beneficio del trabajador, en lugar de sobre el empresario.

Zeus se reafirma en varias ocasiones en su idea de que para los mayores las iniciativas formativas no deben partir desde cero, sino que deben ser un proceso de renovación o perfeccionamiento apoyado en sus conocimientos y habilidades previas. Desde su visión como presidente de la asociación y desde sus propias vivencias personales, aconseja *“hay que redireccionarlos dentro de lo que saben hacer, es mi teoría”* (Zeus).

Antes de dar cierre a este análisis vertical, queremos señalar que Zeus, consecuente con sus ideales y pretensiones de mejora, no duda en favorecer la difusión de las necesidades y requerimientos de los desempleados de su localidad y en especial de los de mayor edad, a través de diferentes medios y eventos. Y fue uno de estos eventos, en el que casualmente coincidimos, el que me dio la valiosa oportunidad de conocerle personalmente y hacerle partícipe de este estudio, mostrando sus enriquecedoras experiencias y contrastadas opiniones a través de la narración de sus vivencias.

Entresijos vitales, profesionales y formativos de los casos



PRESENTACIÓN

En este capítulo se muestran los resultados del **análisis horizontal** de los diez casos de estudio, atendiendo a tres grandes dimensiones: empleo, sentimientos y formación. Estas dimensiones se componen de categorías y subcategorías emergentes del discurso que ayudan a entender los entresijos de las trayectorias vitales y profesionales de los informantes y cómo estos repercuten en su relación y acercamiento a la formación.

A modo de sumario se presentan a continuación los apartados que se tratarán en esta presentación de resultados. Los tres primeros son coincidentes con las tres grandes dimensiones de estudio y sus categorías incluidas, mientras que el cuarto hace un análisis de conjunto en busca de regularidades entre los casos, atendiendo a sus atributos y relaciones entre las categorías de análisis que conectan las tres dimensiones de estudio.

1. Empleo

1.1 Significados del trabajo

1.2 Atribuciones del éxito laboral, atribuciones del desempleo y algunas controversias

1.2.1 Atribuciones del éxito laboral

1.2.2 Atribuciones del desempleo

1.2.3 Controversias

1.3 Redefinición de la productividad

2. Sentimientos y emociones derivados del desempleo

3. Formación

3.1 Actitudes hacia la formación

3.2 Motivaciones hacia la formación

3.3 Desafíos de la formación

4. Análisis de conjunto

4.1 Cruce general de categorías, atributos y casos

4.2 Cruce general de categorías

1. EMPLEO

1.1 SIGNIFICADOS DEL TRABAJO

Del discurso analizado en relación a las trayectorias profesionales, emergen numerosas alusiones a significados y sentidos que los informantes otorgan al empleo. Las acepciones más frecuentes en los discursos se recogen la Tabla 1 según el informante.

Tabla 1. Referencias a los significados del trabajo según los casos de estudio

Significados del trabajo	Atlas	Calíope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Símbolo de Identidad	9	4	3	3	2	2	1	0	0	2	26
Ocupación del tiempo	0	0	1	1	0	1	1	1	1	2	8
Sustento económico	3	5	1	1	2	1	0	0	0	0	13
Estabilidad emocional	3	0	4	1	0	1	1	0	0	0	10
Sentimiento de utilidad	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	5
TOTAL	15	9	9	7	4	6	4	1	1	6	62

Fuente: Elaboración propia

Atendiendo al plano vertical de la Tabla 1, se puede observar en la fila de totales, la cantidad de referencias que cada sujeto hace a alguno de los sentidos del trabajo. Este dato nos da pistas cuantitativas, que sin ser determinantes, apuntan al valor del empleo para cada uno de los casos. De este modo, se observa como Themis y Hestia, tan solo tienen una alusión a significados del empleo en sus vidas, pues para ellas, el trabajo es algo secundario. Mientras que Atlas, Calíope y Orfeo, son los informantes que más referencias hacen a la importancia del empleo. Destacan Atenea y Apolo por mostrar una visión multidimensional del significado del empleo, haciendo alusión a las cinco acepciones en algún momento de su discurso.

Tabla 2. Número de referencias a los significados del trabajo y número de casos que las aluden

Significados del trabajo (S)	Nº Casos	Nº Referencias
Símbolo de Identidad (I)	8	26
Ocupación del tiempo (O)	7	8
Sustento económico (S)	6	13
Estabilidad emocional (E)	5	10
Sentimiento de utilidad (U)	4	5

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2, se observa que el significado del trabajo con un mayor número de alusiones por parte de los casos de estudio es el empleo como símbolo de identidad (con 26 alusiones). Exceptuando a Themis y Hestia, cuyas trayectorias vitales se han orientado principalmente hacia el cuidado y atención de la familia, todos los entrevistados se identifican en mayor o menor medida con la profesión a la que se han

dedicado. El caso que presenta mayor frecuencia de referencias en este sentido es Atlas, con 9 alusiones en el discurso (ver Tabla 1), en las que integra su vida profesional con su propia identidad personal. La identidad como electricista de Atlas, ha sido creada con el paso de los años desempeñando la profesión, sin embargo, los procesos de construcción de la identidad siguen rumbos diversos. En este sentido, destaca el caso de Calíope, pues su identidad profesional es de las más fuertes y, al contrario que otros informantes, esta se ha creado a partir de su formación como maestra, aunque nunca ha tenido la oportunidad de ejercer como tal, a excepción de su corta experiencia en una escuela infantil. En cualquier caso, como refuerzan estos resultados, el empleo, ya sea ejercido o anhelado, desempeña un rol relevante en la construcción de la identidad, de ahí la fortaleza de las alusiones contenidas en el discurso de los informantes, y la crisis emocional que ha generado su pérdida en algunos de los sujetos.

La ocupación del tiempo es el segundo significado que aparece en los discursos de más informantes, siete de ellos, hacen alusión a él. No obstante, aparece de forma superficial, sin gozar de gran fortaleza discursiva en ninguno de los casos de estudio, por tanto sólo dispone de 8 referencias. El empleo como sustento económico es tratado por 6 de los casos, pero es especialmente relevante para Calíope debido a su situación personal, pues es viuda y madre de dos hijos. Para ella, el empleo es actualmente una necesidad, una forma de supervivencia, como muestran sus palabras: *«porque es que claro, ¿de qué vives? Es que tienes que trabajar, donde sea»* (SS. Calíope. Ref. 2).

El empleo también juega un rol de marcada importancia en la estabilidad emocional de los informantes. La mitad de ellos reconocen abiertamente que la ausencia de empleo ha tenido un fuerte impacto emocional en sus vidas. En el caso de Orfeo, este significado está especialmente acentuado, pues a lo largo de su discurso deja entrever el profundo desconsuelo producido por la ruptura de su trayectoria laboral, como se refleja en la crudeza del siguiente fragmento extraído de su discurso: *«es para que se me haya ido la cabeza, si yo no me he tirado por el puente es porque me agostaron, si no yo no estoy vivo hoy»* (SE. Orfeo. Ref. 4). Por último, cuatro de los informantes destacan, en 5 referencias, que el empleo es un medio para ser y sentirse útil. Desde este planteamiento, Apolo afirma que decide buscar un nuevo empleo, tras su despido, no tanto por necesidad económica sino por este motivo.

A continuación, en la Tabla 3, se muestra el número de informantes que aluden a los diferentes significados del trabajo en función de la edad, el género y la formación. Como esta tabla indica, el género de la persona es una variable que influye considerablemente en algunos de los significados otorgados al empleo. Sin embargo, no se aprecian fuertes discrepancias en función de la edad o la formación del informante, al margen de un mayor afianzamiento de la identidad profesional en los sujetos mayores de 55 años. Los cinco informantes que superan esta edad hacen alusión al trabajo como símbolo de identidad, sujetos que también coinciden en su larga trayectoria en un único sector profesional.

Tabla 3. Número de casos que aluden a significados del trabajo según el género, la edad y la formación de los informantes

Significados del trabajo (S)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P. ¹⁹	E.S. (I) ²⁰	E. S. (II) ²¹	E. S. (II) prof. ²²	E. Sup. ²³	
Símbolo de identidad	3	5	3	5	3	1	1	2	1	8
Ocupación del tiempo	4	3	3	4	2	1	1	2	1	7
Sustento económico	2	4	3	3	3	1	0	1	1	6
Estabilidad emocional	2	3	1	4	2	1	0	2	0	5
Sentimiento de utilidad	2	2	1	3	1	0	1	2	0	4

Fuente: Elaboración propia

Para esclarecer los datos en cuanto a género, en la Tabla 4, se desglosa el número de referencias según este atributo. Como se aprecia en dicha tabla, el mayor peso de alusiones al significado del empleo se sitúa en el lado de los hombres, mostrando un total de 40 referencias de varones, frente a 22 de las mujeres. En todas las acepciones del empleo, salvo en el trabajo como sustento económico, se muestra un mayor número de alusiones por parte de los hombres. Esta mayoría de referencias al valor del empleo como sustento económico por parte de las mujeres, rompe la tendencia general, a causa del elevado número de alusiones que hace Calíope al factor económico (como muestra la Tabla 1), debido a su situación de precariedad económica y a la carencia de apoyos económicos familiares, a causa de su viudedad. No obstante, en función del número de casos que lo incluyen en su discurso (ver Tabla 3), se observa cómo el mismo número de hombres que de mujeres, tres en cada caso, hablan del empleo como sustento económico.

Tabla 4. Número de referencias a significados del trabajo según el género

Significados del trabajo (S)	Nº Referencias		
	Mujeres	Hombres	Ambos
Símbolo de Identidad	9	17	26
Ocupación del tiempo	3	5	8
Sustento económico	8	5	13
Estabilidad emocional	1	9	10
Sentimiento de utilidad	1	4	5
TOTAL	22	40	62

Fuente: Elaboración propia

Aunque hombres y mujeres coinciden en hacer una mayor alusión al empleo como símbolo de identidad, que a las otras acepciones contempladas, los hombres casi

¹⁹ Educación Primaria

²⁰ Educación Secundaria (Primera Etapa)

²¹ Educación Secundaria (Segunda Etapa)

²² Educación Secundaria (Segunda Etapa, con orientación profesional)

²³ Educación Superior

duplican la cifra de alusiones en este sentido, siendo 17 sus referencias, frente a 9 de las mujeres. Atendiendo al número de casos que se pronuncian al respecto, nuevamente, se observa cómo el total de los varones entrevistados se identifican con su profesión en algún momento de su discurso, mientras que tan sólo lo hacen tres mujeres.

En cuanto a las discrepancias, sorprende observar la gran diferencia existente en función del género en las referencias al significado “estabilidad emocional”. Mientras que para los hombres es uno de los principales sentidos del empleo, manifiesto en 9 referencias (y en cuatro de los cinco casos), en el caso de las mujeres, tan solo hay una alusión a ello. Las consecuencias psicológicas del desempleo, aparecen más acentuadas en el hombre que en la mujer, posiblemente debido a los roles tradicionales de género, que aún priman en esta franja de edad.

El significado en el que se puede apreciar una mayor proximidad entre ambos géneros, 5 referencias de 4 hombres, frente a 3 referencias de 3 de las mujeres, es el empleo como “ocupación del tiempo”. No obstante, en este sentido se establecen matices que conviene señalar. Mientras que para los hombres entrevistados, la ausencia de empleo deja un vacío en sus vidas que les demanda actividad, como en el caso de Zeus «*Cuando me encuentro en la calle yo y digo: “¡Ostras! Aquí hay que moverse, y yo no puedo estar en el sofá sentado todo el día, necesito hacer algo, necesito a las 8 de la mañana salir...”*» (SGO. Zeus. Ref. 2); las mujeres entrevistadas con responsabilidades familiares y sin problemas económicos, plantean el empleo como un complemento a su actividad doméstica, que no es imperiosamente necesario para sentirse útiles, como muestran las bajas alusiones a esta otra acepción. Recordemos a tal efecto las palabras de Themis “*me gustaría trabajar, pero que no..., que tengo otras tareas*” (SGO. Themis. Ref. 1).

1.2 ATRIBUCIONES DEL ÉXITO LABORAL, ATRIBUCIONES DEL DESEMPLEO Y ALGUNAS CONTROVERSIAS

El discurso de los informantes encierra de forma tanto explícita como implícita atribuciones del éxito laboral logrado en etapas de empleo y factores percibidos por las personas como determinantes de su desempleo o del mantenimiento de esta situación. Desde esta línea de análisis, el apartado que ahora nos ocupa, se presenta fragmentado en tres subapartados. En primer lugar, se exponen resultados que aterrizan en las experiencias de éxito laboral en la vida de los informantes, indicando qué factores o requisitos priman para ellos, en el logro de un empleo. A continuación, los resultados muestran a qué causas atribuyen los informantes su propia situación de desempleo una vez alcanzada la edad de 45 años. Tanto en los factores de éxito laboral, como en los elementos causantes del desempleo existe acuerdo entre los informantes que hacen referencia a ellos. Sin embargo, existen otra serie de factores que plantean controversia, pues son percibidos por los informantes desde posturas contrapuestas en cuanto a su adecuación para el acceso al empleo. A estos elementos discrepantes y a su comprensión desde diferentes perspectivas, se dedica el tercer subapartado de este epígrafe de resultados.

1.2.1 Atribuciones del éxito laboral

Las atribuciones del éxito laboral más destacadas por los informantes se recogen en la Tabla 5. Una lectura por casos, evidencia las variaciones existentes en las atribuciones del éxito en función de los sujetos. Según la frecuencia de las referencias, destaca el caso de Altas, por la concentración de estas en el plano profesional, aseverando que la competencia profesional y el aprendizaje permanente son básicos en su sector. Orfeo, aunque en menor medida, comparte con Altas la centralidad de sus referencias en aspectos profesionales. Otros de los perfiles de éxito más definidos son los de Calíope, Atenea y Themis, centrados en la cualificación y acreditación formativa como llave de acceso al empleo. Apolo, continúa con su perspectiva multifactorial, y hace alusión a 5 de las siete atribuciones del éxito, obviando únicamente la movilización y la suerte. Siendo estos dos factores obviados por Apolo, los que caracterizan el perfil de atribución de éxito de Zeus (con 14 referencias a movilización) e Hiperión (con 4 alusiones a la suerte). Por su parte, Deméter y Hestia, no muestran perfiles de atribución de éxito muy definidos.

Tabla 5. Referencias a atribuciones del éxito laboral según los casos de estudio

Atribuciones del éxito laboral (E)	Atlas	Calíope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Competencia profesional	9	0	2	1	1	5	0	0	1	1	20
Aprendizaje permanente	7	2	0	4	0	3	1	1	0	1	19
Cualificación	0	7	0	8	0	1	1	3	0	1	21
Conocimiento de sí mismo	0	2	0	0	1	6	0	0	1	1	11
Actitud proactiva	0	0	0	1	0	7	1	0	0	2	11
Suerte	0	1	0	0	0	0	4	1	0	0	6
Movilización	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	14
TOTAL	16	12	2	14	2	22	7	5	2	20	102

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 6 nos indica el número de referencias y casos totales que hacen alusión a las distintas atribuciones. Ser un profesional competente es una cualidad que la mayor parte de los informantes, siete, en 21 referencias, consideran que les ha abierto puertas en el campo profesional y les ha ayudado a mantener su empleo durante año. Esta cualidad es intensamente destacada por Altas y Apolo, con 9 y 5 referencias respectivamente, y ausente tan solo en tres de los discursos, como puede verse en la Tabla 5. El aprendizaje permanente, junto a la competencia profesional, son las atribuciones del éxito profesional señaladas por más informantes, pues son conscientes de que las profesiones demandan una continua actualización. En palabras de Atlas «empecé de pinche, luego aprendiz, luego oficial de tercera, luego oficial de segunda, luego oficial de primera y luego ya, encargado ¿Por qué? Pues porque he pasado por todas la escalas aprendiendo, aprendiendo mi profesión» (EAP. Atlas. Ref. 6).

Como se puede apreciar en la Tabla 6, la cualificación, presente en los discursos de seis de los casos, es la atribución de logros profesionales más referida, especialmente en los discursos de Atenea y de Calíope, que atribuyen la mayoría de sus éxitos profesionales a disponer de la titulación adecuada, como indican las palabras de Calíope: «Yo he trabajado en la Escuela Infantil porque soy maestra, si no, jamás en la vida hubiera entrado ahí» (EC. Calíope. Ref. 3).

Tabla 6. Número de referencias a atribuciones del éxito laboral y número de casos que las aluden

Atribuciones del éxito laboral (E)	Nº Casos	Nº Referencias
Competencia profesional (CP)	7	20
Aprendizaje permanente (AP)	7	19
Cualificación (C)	6	21
Conocimiento de sí mismo (CM)	5	11
Actitud proactiva (A)	4	11
Suerte (S)	3	6
Movilización (M)	1	14

Fuente: Elaboración propia

El conocimiento de sí mismo y la actitud proactiva (con cinco y cuatro informantes que las mencionan respectivamente y ambas con once alusiones), como factores procuradores del éxito laboral, son especialmente destacados por Apolo, que hace continua referencia en su discurso a la importancia de aprovechar las oportunidades y planificar estratégicamente los pasos a seguir en su búsqueda de empleo, con una actitud activa, que él denomina “*buscarse las habichuelas*” y siempre desde el conocimiento de las propias capacidades y la valoración personal para poder “*venderse bien*”.

Con un menor número de alusiones, se encuentra el factor “suerte”, la única atribución que es independiente de los esfuerzos o méritos del sujeto. Esta atribución es contemplada por tres de los informantes entrevistados, teniendo una mayor frecuencia de referencias en el discurso de Hiperión, que achaca gran parte de sus éxitos al azar. Por último, la atribución del éxito laboral a la movilización social, como respuesta reivindicativa, es tan sólo defendida por Zeus, aunque haciendo gran hincapié en ella, con un total de 14 alusiones.

La Tabla 7 señala discrepancias entre los informantes en la atribución del éxito laboral a la competencia profesional, más destacada por los más mayores y también por los informantes con menor nivel formativo. Otras de las diferencias más señaladas radica en la cualificación, más valorada por los menores de 55 años, y por las personas con mayor nivel formativo, al igual que el aprendizaje permanente; relación esta que evoca al conocido *Efecto Mateo*. La escasa importancia concedida a las acreditaciones por parte de los informantes de mayor edad (patente en la Tabla 7, en cuanto al número de informantes que la refieren, y en la Tabla 6, en la escasa frecuencia de sus referencias a ello), puede deberse a que estas personas, se enfrentaron al mercado laboral hace años jugando otras *cartas*, en base a las cuales, la valía y la competencia profesional

aseguraba el puesto de trabajo en los sectores en los que se desenvolvían. Esta aparente “inutilidad” de la cualificación para el acceso al empleo experimentada en el pasado, deriva en la actualidad en la omisión de la cualificación como llave del empleo, pues ha sido un factor que no se valoró antaño en su transición al empleo.

Tabla 7. Número de casos que aluden a atribuciones del éxito laboral según el género, la edad y la formación de los informantes

Atribuciones del éxito laboral (E)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E.S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
Competencia profesional	2	5	3	4	3	2	1	1	0	7
Aprendizaje permanente	4	3	3	4	1	1	1	2	2	7
Cualificación	4	2	3	3	1	0	1	2	2	6
Conocimiento de sí mismo	2	3	3	2	2	1	1	0	1	5
Actitud proactiva	2	2	1	3	1	0	1	2	0	4
Suerte	3	0	2	1	0	0	0	1	2	3
Movilización	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1

Fuente: Elaboración propia

Aparentemente no existen diferencias significativas en el número de personas que aluden a las diferentes atribuciones en función del género de los informantes, sin embargo, las discrepancias se acentúan al mostrar esta misma información según el número de referencias, que se recogen en la Tabla 8.

Tabla 8. Número de referencias a atribuciones del éxito laboral según el género

Atribuciones del éxito laboral (E)	Nº Referencias		
	Mujeres	Hombres	Ambos
Competencia profesional	3	17	20
Aprendizaje permanente	7	12	19
Cualificación	18	3	21
Conocimiento de sí mismo	4	7	11
Actitud proactiva	1	10	11
Suerte	2	4	6
Movilización	0	14	14
TOTAL	35	67	102

Fuente: Elaboración propia

En función del género de los informantes, atendiendo al número de referencias presentado en la Tabla 8, se evidencian ciertas variaciones en la atribución del éxito profesional. La primera observación es que el total de las referencias a éxito laboral de los hombres casi duplican la cifra de alusiones de las mujeres a los mismos temas, siendo 67 referencias de los hombres, frente a 35 de mujeres. Sin embargo, como se vio con

anterioridad, las diferencias no son tan pronunciadas atendiendo al número de casos que se pronuncian al respecto, como se aprecia en la Tabla 7.

La mayor diferencia en cuanto a género, se da en la valoración de la actitud proactiva para el éxito laboral, actitud claramente más valorada por los hombres (10 referencias, por parte de 3 hombres, frente a una, de una mujer). El único factor de éxito que es notoriamente más referido por las mujeres que por los varones es la cualificación. Las mujeres hacen 18 referencias a la necesidad de acreditarse, mientras que los hombres solo aluden al tema tres veces. No obstante, en cuanto al número de personas que lo mencionan, coinciden ambos géneros, siendo tres hombres y tres mujeres.

1.2.2 Atribuciones del desempleo

Las principales atribuciones de los informantes a su situación de desempleo se muestran en la Tabla 9. En función del caso de estudio, se puede observar un distinto grado de concentración o dispersión en las causas del desempleo percibidas por los informantes. El caso que más concentra las causas de desempleo es Apolo, reduciéndolas a tres: la edad, la crisis económica y la predisposición negativa del empresario a la contratación de personas mayores de 45 años. La percepción más multifactorial de elementos causantes del desempleo la presenta Hiperión, que percibe que todos ellos, excepto la falta de acreditación, están jugando en su contra.

Tabla 9. Referencias a atribuciones del desempleo según los casos de estudio

Atribuciones del desempleo (D)	Atlas	Caliope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Crisis económica	8	7	7	3	6	3	5	6	0	1	46
Edad	5	0	2	0	1	7	3	4	0	5	27
Falta de oportunidades	1	1	1	4	9	0	2	0	0	0	18
Competitividad	2	4	2	0	2	0	1	0	0	2	13
Predisposición negativa del empresario	1	0	1	0	0	1	2	1	0	4	10
Cargas familiares	0	7	0	0	0	0	1	9	4	0	21
Atribución personal	0	2	1	0	0	0	6	4	0	0	13
Falta de acreditación	0	2	0	0	3	0	0	0	2	0	7
Condiciones laborales desfavorables	4	0	0	0	0	0	2	0	0	1	7
Desactualización formativa	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	5
TOTAL	21	23	14	7	21	11	23	24	7	16	167

Fuente: Elaboración propia

Según se muestra en la Tabla 10, existe acuerdo entre 9 de los informantes, a excepción de Hestia, que no lo contempla en su discurso, al señalar que la crisis económica es uno de los factores que más han influido en su situación de desempleo, pues lo aseguran en 46 referencias. En este sentido se pronuncia Deméter: «*todo está muy fastidiado, eso y todo, porque como están haciendo muchos recortes en ayuda en domicilio y todo eso*» (DC. Deméter. Ref. 1). La edad es otra de las atribuciones del

desempleo más frecuentes por parte de los informantes, con 27 referencias y presente en el discurso de 7 de ellos.

Tabla 10. Número de referencias a atribuciones del desempleo y número de casos que las aluden

Atribuciones del desempleo (D)	Nº Casos	Nº Referencias
Crisis económica (C)	9	46
Edad (E)	7	27
Falta de oportunidades (O)	6	18
Competitividad (C)	6	13
Predisposición negativa del empresario (P)	5	10
Cargas familiares (F)	4	21
Atribución personal (AP)	4	13
Falta de acreditación (A)	3	7
Condiciones laborales desfavorables (CL)	3	7
Desactualización formativa (DF)	3	5

Fuente: Elaboración propia

La falta de oportunidades de empleo es referida por varios de los informantes, aunque es especialmente destaca por Deméter, que asegura que se ha tenido que dedicar al campo porque «*aquí es que no hay otra cosa*» (DO. Deméter. Ref. 1). La cuarta atribución del desempleo más destacada por los informantes es la competitividad del mercado laboral, acentuada por las altas tasas de desempleo. Los informantes perciben también una falta de predisposición por parte del empresario a la contratación de personas mayores de 45 años, en este sentido se pronuncia Zeus, asegurando que los esfuerzos del desempleado son inútiles sin el logro de una predisposición positiva por parte del empleador «*falta predisposición del empresario, eso no vale nada [las acciones del desempleado] si el empresario no está “dispuesto a”*» (DP. Zeus. Ref. 1).

Las cargas familiares, que ocupan el sexto lugar en la Tabla 10, según el número de informantes que se pronuncian al respecto, y con 21 referencias, se concentran en cuatro personas, Themis, Calíope, Hestia e Hiperión (ver Tabla 9). Los sujetos revelan la dificultad de conciliar la vida profesional y la dedicación al cuidado de la familia, lo que ha supuesto, en algunos casos, una renuncia al desarrollo profesional fuera del hogar durante años, como en el caso de Hestia que asegura que desde el nacimiento de su segunda hija «*yo ya me quedé en la casa, pendiente de las niñas y de la casa cien por cien*» (DF. Hestia. Ref. 1).

Las atribuciones personales, referidas a características de la personalidad, erradas decisiones pasadas o acciones del sujeto que han obstaculizado su acceso al empleo, aparecen en cuatro de los casos, como muestra el siguiente fragmento «*tampoco es que me he movido mucho, la verdad, lo reconozco*» (DAP. Themis. Ref. 2).

Con siete referencias en el discurso, aparecen las atribuciones “falta de acreditación” y “condiciones laborales desfavorables”, que ambas han sido percibidas

como un obstáculo por parte de 3 informantes en alguna ocasión de su trayectoria laboral. Por último, algunos sujetos sienten que la continua evolución de la tecnología, está creando un desfase en su formación, que puede ser un obstáculo para el acceso al empleo. Desde esta percepción, Hiperión asegura:

«La informática avanza, avanzan bastante. Cuando yo estudié informática, los monitores aparte de que eran de culo, eran de fósforo verde, no tenían colores eran de tonos de verde. Alguien que te va a contratar, no le interesa. Lo que tú aprendiste no tiene ninguna validez. Tendría que formarme otra vez» (DDF. Hiperión. Ref. 1)

La Tabla 11, que recoge el número de casos que mencionan las diferentes atribuciones del desempleo en función de la edad, el género y la formación de los informantes, muestra algunas discrepancias dignas de destacar en cuanto a género y edad, aunque no muestra tendencias apreciables en función del nivel formativo de los informantes.

Tabla 11. Número de casos que aluden a atribuciones del desempleo según la edad, el género y la formación de los informantes

Atribuciones del desempleo (D)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E. S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
Crisis económica	4	5	4	5	3	1	1	2	2	9
Edad	2	5	2	5	3	1	1	1	1	7
Falta de oportunidades	3	3	3	3	2	1	0	2	1	6
Competitividad	2	4	2	4	2	1	1	1	1	6
Predisposición negativa del empresario	2	4	1	5	2	1	1	1	1	6
Cargas familiares	4	0	3	1	0	1	0	1	2	4
Atribución personal	3	1	2	2	1	0	0	1	2	4
Falta de acreditación	2	1	3	0	1	1	0	0	1	3
Condiciones laborales desfavorables	1	2	0	3	0	1	1	1	0	3
Desactualización formativa	2	1	1	2	0	1	1	1	0	3

Fuente: Elaboración propia

Una de las mayores discrepancias en cuanto a la edad, es la totalidad de informantes mayores de 55 años que aseguran que su edad es un factor que les dificulta el acceso al empleo, mientras que sólo dos de los menores de 55 hacen esta reflexión; atendiendo al género todos los hombres acusan a su edad de ser un factor de exclusión del mercado laboral. No obstante, cabe señalar que tanto la edad, como la falta de predisposición del empresario a contratar a mayores, se acentúan más en los hombres que en las mujeres, debido a la mayor edad media de los varones entrevistados, frente a la edad media de las mujeres.

Como era previsible, las cargas familiares son una barrera para el acceso al empleo que afecta con más frecuencia a las mujeres entrevistadas (en tres casos), que a los hombres (en tan sólo un caso), todo ellos menores de 55 años. Mientras que tres mujeres han truncado su trayectoria profesional para dedicarse a su familia, tan sólo un hombre, Hiperión, considera esta variable en su discurso, cuando alega que actualmente no puede cambiar de residencia para desempeñar un puesto de trabajo:

«Por temas familiares no puedo planteármelo, bueno, no puedo..., no debo planteármelo, porque estoy viviendo con mi madre, mi madre es mayor..., de momento no necesita que la cuiden, pero... Entonces, irme ahora sería un poco... ilógico, si ahora que es cuando tendría yo que cuidar a mi madre, si me voy...»
(DGF. Hiperión. Ref. 1)

Sorprenden los datos recogidos en la Tabla 11, en cuanto al número de personas que hacen alusión a la falta de acreditación, pues hay 3 mujeres que aluden a ello, mientras que ningún hombre se pronuncia al respecto. Dato curioso, considerando que, en general, las mujeres entrevistadas cuentan con mayores niveles de formación que los informantes varones. Posiblemente esta discrepancia se deba a las diferentes exigencias del mercado laboral en función de los sectores profesionales, y al hecho de que los varones entrevistados, en su mayoría accedieron al empleo en otra época en la que la formación no era imprescindible en el mercado laboral.

En cuanto a las condiciones desfavorables del contrato de trabajo como atribución del desempleo, cabe destacar que tres informantes varones muestran en su discurso exigencias para la aceptación de un puesto, mientras que ninguna mujer contempla ese factor en su discurso. En este sentido, Atlas asegura que *«ahora a un aprendiz le dan 500 euros y yo tengo una casa de familia y no puedo ganar 500 €, yo tengo que ganar siquiera para poder darle de comer a mi gente»* (DGCL. Atlas. Ref. 1).

1.2.3 Controversias

En los resultados presentados hasta el momento, ha habido acuerdo por parte de los informantes en las atribuciones del éxito o del fracaso, en tanto que eran referidas o simplemente obviadas en su discurso, pero siempre mostrando un claro matiz a favor o en contra del acceso al empleo, unánime en todos los casos. Sin embargo, las cuestiones que se plantean a continuación han sido rescatadas de los apartados anteriores, pues son contempladas sin acuerdo como factores favorables o desfavorables para el acceso al empleo dependiendo del enfoque del informante. En este apartado se incluye además la cuestión de la jubilación, sentida por los informantes como una alternativa al empleo y la controvertida influencia que los medios de comunicación ejercen sobre la población y su relación con el empleo, aspecto señalado únicamente por uno de los entrevistados.

La frecuencia de las referencias a estos controvertidos aspectos en los que algunos de los informantes se posicionan y que plantean numerosos conflictos, que son vividos e interpretados por los informantes desde distintos enfoques, se recogen en la Tabla 12. Sin embargo, la disparidad de opiniones incluidas en las referencias, hace necesaria una interpretación posterior de los principales enfoques tratados, en los que

se profundizará a continuación de forma independiente, atendiendo a los diferentes comentarios de los entrevistados.

Tabla 12. Número de referencias a aspectos que plantean controversias entre los informantes

Controversias (C)	Atlas	Calíope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Experiencia (E)	4	0	2	3	2	8	5	5	0	6	35
Red de contactos (R)	1	0	1	1	1	7	1	2	0	2	16
Servicios de empleo (S)	0	1	2	8	0	2	0	2	1	0	16
Emprendimiento (EM)	5	0	0	0	0	2	1	1	0	1	10
Movilidad (M)	1	2	0	2	0	2	2	0	0	1	10
Idiomas (I)	1	2	0	3	0	0	0	1	0	1	8
Jubilación (J)	1	0	2	0	0	1	0	0	0	1	5
Medios de Comunicación (MC)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6

Fuente: Elaboración propia

- **Experiencia**

Los informantes hacen 35 referencias en su discurso a la experiencia profesional. A pesar de que en todas ellas existe acuerdo en cuanto a que esta supone un valor para el desempeño profesional, recordemos la significativa frase de Deméter *“la práctica me ha hecho maestra”* (CE. Deméter. Ref. 1), no todos coinciden en su utilidad para acceder al mercado de trabajo.

Atlas, Atenea, Deméter y Apolo, consideran que su experiencia les ha ayudado y les puede ayudar a encontrar empleo (aunque en algunos casos, sean trabajos desde la economía sumergida), como queda patente en las palabras de Atlas: *«la experiencia y tu buen nombre siempre te da trabajo, y siempre te da chapuces, siempre te da salida»* (CE. Atlas. Ref. 3). Desde este mismo planteamiento de valoración de la experiencia para el logro del empleo, Hiperión y Themis achacan parte de la responsabilidad de su situación a su falta de experiencia laboral. Hiperión valora tanto la experiencia, que afirma que, a su edad, *«si no tienes mucha experiencia, nadie te va a contratar para formarte»* (CE. Hiperión. Ref. 4), e incluso apoya la postura del empleador que rehúse la contratación de mayores sin experiencia: *«Vamos, si yo fuera el empleador, pienso que sí. Si yo tengo que formarlo, formo a alguien que sea más joven»* (CE. Hiperión. Ref. 4).

Orfeo, por su parte, cree que aunque la experiencia es un factor importante, esta no es valorada por las empresas, afirmando *«tenemos más experiencia, pero que no..., no lo valora nadie eso»* (CE. Orfeo. Ref. 2). Zeus apoya esta visión, pues ha vivido en primera persona cómo la experiencia puede ser un hándicap para las empresas, pues muchas de ellas no están dispuestas a asumir el coste que un profesional experimentado supone.

Por último, otra de las implicaciones de la experiencia es recogida en el discurso de Atlas, que expresa con sus palabras cómo, para él, la amplia experiencia en su campo

supone un factor de resistencia al cambio profesional, pues *«lo primero es, que tú tienes ya una edad, no tienes ganas de volver a partir de cero porque tú ya tienes tu profesión aprendida y eres especialista en tu profesión»* (CE. Atlas. Ref. 2).

- **Red de contactos**

El uso de una red de contactos para acceder al empleo es una táctica cuya eficacia ratifican gran parte de los informantes: *«Tú tienes un puesto de trabajo ¿a quién metes? A quien conozcas, lo conozcas directa o indirectamente»* (CR. Hiperión. Ref. 11). La mayoría de los informantes, a excepción de Apolo, la entienden como el coloquialmente denominado “enchufe”, que fortuitamente se puede tener o carecer de él. Tan sólo Apolo profundiza en su discurso en el trasfondo de la estrategia, recomendando la creación y ampliación de los contactos profesionales, acompañada de estrategias de *personal branding*. Usando sus palabras, Apolo considera que el “boca a boca” y saber “venderse bien” son técnicas que le han ayudado a encontrar un nuevo empleo, incluso tras perderlo a los 52 años de edad.

Dos de los informantes, Atenea y Zeus, aseguran que disponer de una red de contactos personalmente no les ha sido de gran ayuda. Atenea, por ejemplo, afirma que *«por muchas recomendaciones y muchas cosas de esas... no me ha vuelto a llamar al tema, estamos ahí esperando a ver... Porque mucha gente dice por enchufes, por contactos,... Pues a mí no me ha servido mucho...»* (CR. Atenea. Ref. 1).

- **Servicios de empleo**

En cuanto a la eficacia de los servicios públicos de empleo y orientación existen enormes discrepancias entre los informantes entrevistados. Calíope, Atenea y Themis aseguran que en alguna ocasión han logrado una oportunidad laboral gracias a encontrarse inscritas como demandantes de empleo, por ello Atenea se lamenta de que actualmente apenas hay oficinas de empleo ni servicios de orientación, a pesar de su necesidad en tiempos de crisis. No obstante, Themis compara la probabilidad de recibir una llamada del servicio de empleo con la de ser premiado en el sorteo de la lotería. Apolo también defiende la importancia de los servicios de orientación, especialmente en el asesoramiento profesional, elaboración del currículum, etc.

En contraposición a estos planteamientos que valoran en mayor o menor medida los servicios públicos ofrecidos en materia de empleo, se encuentran las percepciones de Orfeo y Hestia en relación a ello. Para Orfeo, recordando sus palabras, el servicio de orientación no es más que un “cuento” que “no sirve para nada”.

- **Emprendimiento**

El emprendimiento es una opción rechazada por prácticamente todos los sujetos entrevistados que se posicionan al respecto. Tan sólo una de las informantes, Themis, se plantea remotamente, con miedos y reparos, la posibilidad de emprender.

Atlas y Apolo consideran que la edad es un impedimento para emprender, pues según sus cálculos, no tendrían tiempo para recuperar la inversión inicial que la creación

de una empresa supondría, y además sus pensiones se podrían ver mermadas en el futuro. En esta línea, Atlas afirma con un toque de ironía «*Si yo soy autónomo, y estoy X años como autónomo y muy bien, y cuando me jubile que he estado de autónomo... ¿Qué paga me va a quedar? ¿Qué paga me queda? ¡Una m...!*» (CEM. Atlas. Ref. 4).

Zeus, añade a estos planteamientos, que el emprendimiento no es una alternativa válida para todas las personas, por lo que no confía en la viabilidad de esta opción para eludir el desempleo.

- **Movilidad**

La posibilidad de cambiar de residencia para lograr un puesto de trabajo es solo contemplada por algunos de los informantes. Calíope y Atenea, muestran en su discurso disposición a desplazarse si encontrasen una oferta laboral, aunque siempre como última alternativa, en caso de que no haya posibilidades en el entorno cercano. En el tema de la movilidad, las relaciones con la familia afloran ineludiblemente, por ello, Atenea expone que tiene plena disposición a viajar, pues no tiene cargas familiares, mientras que Calíope, aclara que sólo se iría durante una temporada, pero no de forma definitiva:

«Espero que las puertas que me abra el idioma, el francés, sean aquí en A..., más que nada porque tengo niños, no por otro motivo. Pero que si por una temporadilla me tengo que ir a Francia, por ejemplo, pues yo me iría, pero no para toda la vida»
(CM. Calíope. Ref. 1)

Apolo también se muestra dispuesto a viajar en busca de oportunidades laborales, siempre que su aceptación sea rentable: «*mientras sea factible que no pierdas dinero... [...] Trabajar, moverte, yo no tengo problema en eso*» (CM. Apolo. Ref. 1). Incluso siendo consciente de que la movilidad supondría una separación de su familia, pues en caso de cambiar de residencia asegura que «*ya con esta edad te desmontas tú solo ¿entiendes? No es lo mismo tener críos chicos que no tenerlos, claro, ya solo te desmontas tú*» (CM. Apolo. Ref. 2).

Otras posturas, como la de Hiperión, rechazan la posibilidad de desplazarse en busca de nuevas oportunidades laborales, o simplemente omiten la cuestión de su discurso, pues no es considerado una opción, como en el caso de Hestia o Themis, que tienen hijos en edad escolar.

- **Idiomas**

El aprendizaje de idiomas como impulso para el empleo es claramente más valorado por las mujeres entrevistadas que por los hombres. Cinco sujetos, en 8 referencias, se posicionan en cuanto a la pertinencia del estudio de idiomas extranjeros en algún momento de su discurso.

Las tres mujeres que abordan el tema, Calíope, Themis y Atenea, que a su vez son las informantes con mayor formación (Diplomada, Licenciada y Técnico Superior, respectivamente) afirman que están estudiando o pretenden aprender algún idioma para lograr nuevas oportunidades laborales. Themis comienza a prepararse el nivel B1 de

inglés, Calíope deposita grandes esperanzas en la obtención del título de francés para lograr su sueño de ejercer como maestra y Atenea afirma que quiere estudiar una lengua extranjera porque *«los idiomas que son comodines, que sirven para cualquier bolsa que salga»* (Cl. Atenea. Ref. 3).

Frente a esta valoración del idioma para el acceso al empleo patente en los discursos de estas informantes, contrasta la indiferencia de los informantes varones hacia este tema. Tan solo dos hombres, Atlas y Zeus, hacen alguna referencia al idioma en su discurso, ambos para aclarar la innecesariedad de su dominio en su sector profesional. Zeus asegura que *«los idiomas, depende del sector..., no es fundamental para mí»* (Cl. Zeus. Ref. 1) y Atlas utiliza un ejemplo gráfico para señalar la misma idea:

«Tú lo que tienes que poner es muchos cables, que luego hablas 10 idiomas, muy bien, pues mejor para la empresa. Si fuera en un hotel, en la recepción, pues bien, pero si estás en una obra y te veo abrir las escaleras, ¿es que te lo voy a decir en alemán?» (Cl. Atlas. Ref. 1)

- **Jubilación**

La jubilación es un tema presente en el discurso de cuatro de los informantes, concretamente en los sujetos varones mayores de 55 años, todos ellos con más de 30 años cotizados. Todos anhelan la jubilación anticipada, como una alternativa a su situación de desempleo. Situación en la que se sienten acorralados en la contradicción de un mercado laboral que los destierra y una normativa que no permite que se alejen de la vida laboral activa. Este paradójico escenario repercute además negativamente en su economía, como asegura Apolo *«hasta que no llegue a los 61 no me puedo jubilar y yo ahora, cada año que está pasando, estoy perdiendo jubilación»* (CJ. Apolo. Ref. 1); y de forma colateral en la economía general, pues como asegura Zeus, si dispusieran de mayores ingresos, podrían ser un *“motor en la sociedad”*.

- **Medios de comunicación**

Zeus es el único informante que se posiciona en cuanto a la influencia de los medios de comunicación sobre la población en materia de empleo. Zeus presenta a los medios de comunicación como un arma de doble filo. Por una parte, reconoce que la asociación que preside se hizo eco a través de los medios, lo que les ayudó a visibilizar su situación y objetivos rápidamente *«queremos darnos a conocer pero de golpe, o sea, medios de comunicación, tal, tal, tal...»* (CMC. Zeus. Ref. 3). Por tanto, los medios fueron usados como una herramienta de difusión para su asociación. A pesar de las virtudes que le reconoce en materia de difusión, asegura que no es suficiente con *«sentarse a reivindicar»* (CMC. Zeus. Ref. 2), como a su juicio hacen muchas asociaciones de parados a través de internet que se limitan a reivindicar sus derechos, pero sin actuar.

Por otra parte, en relación a la difusión de las cifras de desempleo a través de los medios, Zeus alega que *«interesa que haya parados, que la prensa diga que hay tantos millones de parados, porque así cuando te hacen una oferta, aunque tenga malas condiciones laborales, la aceptas»* (CMC. Zeus. Ref. 6), entendiendo esta información como un medio de control y sometimiento social.

1.3 REDEFINICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

El vacío que la ausencia de empleo deja en los desempleados, obliga a deshacer las rutinas y a amoldarse a una nueva gestión del tiempo. Son distintas las estrategias que usan los diferentes informantes para redefinir su productividad, una vez que el empleo no ocupa parte de sus vidas. Las estrategias extraídas del discurso de los informantes se agrupan en cinco categorías que se presentan a continuación en la Tabla 13 atendiendo al número de referencias presentes en el discurso de cada caso de estudio.

Tabla 13. Referencias a estrategias de redefinición de la productividad según los casos de estudio

Estrategias de redefinición de la productividad (R)	Atlas	Caliope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Formación	0	3	2	3	2	2	0	2	3	0	17
Acciones generativas	3	0	3	0	3	1	0	0	0	5	15
Pasatiempos	3	0	4	0	2	1	0	0	0	1	11
Economía sumergida	7	0	1	0	3	0	0	0	0	3	14
Tareas domésticas	1	0	3	0	0	0	1	0	0	0	5
TOTAL	14	3	13	3	10	4	1	2	3	9	62

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 13, muestra cómo Calíope, Atenea, Themis y Hestia, durante su etapa de desempleo, concentran su productividad en la realización de actividades formativas, que mejoren su cualificación y sus oportunidades laborales. Mientras que otros informantes, como Atlas, Orfeo o Deméter, dispersan sus actuaciones, y realizan actividades no necesariamente enfocadas a favorecer su inserción laboral, tales como pasatiempos o tareas domésticas.

Tabla 14. Número de referencias a estrategias de redefinición de la productividad y número de casos que las aluden

Estrategias de redefinición de la productividad (R)	Nº Casos	Nº Referencias
Formación (F)	7	17
Acciones generativas (G)	5	15
Pasatiempos (P)	5	11
Economía sumergida (ES)	4	14
Tareas domésticas (T)	3	5

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la Tabla 14, la formación, con 17 referencias, es la estrategia más recurrida por los informantes. Siete de ellos, admiten haber cursado formación durante su última etapa de desempleo, aunque no siempre con fines laborales. La segunda estrategia más referida, con 15 alusiones, es la orientación de la productividad al desarrollo de actividades generativas que les permitan compartir su

experiencia con los más jóvenes. Zeus muestra el mayor número de referencias a acciones generativas, derivadas todas ellas de la orientación y apoyo prestado a otras personas en situación de desempleo desde su asociación. La búsqueda de pasatiempos y aficiones en la que dedicar el tiempo libre es una opción para la mitad de los informantes, que aluden en 11 ocasiones.

La economía sumergida es un tema presente en los discursos de cuatro de los informantes, con especial énfasis en las palabras de Atlas, que se acoge a este sistema no regulado, pues percibe que no existe otra alternativa de lograr ingresos en su situación actual de desempleo: *«Estamos en la economía sumergida ¿Por qué? Porque la situación me obliga»* (RES. Atlas. Ref. 6). En este sentido Zeus se posiciona críticamente, asegurando que la economía sumergida es una forma de control social que políticamente no conviene erradicar: *«Si no existiera economía sumergida, esto sería insufrible, deberíamos estar todos con las pistolas en la calle, pistolas, hondas o con pancartas, pero reivindicando»* (RES. Zeus. Ref. 1). A lo que añade *«al gobierno le interesa que haya porque, claro, así tiene a la gente callada. Ellos pueden hablar de cifras, ellos pueden decir que han hecho,... Pero a la gente la tienen calmada»* (RES. Zeus. Ref. 2).

Por último, la dedicación a las tareas domésticas o del hogar, que suplan la actividad laboral que antes ocupaba el tiempo, es una estrategia presente en el discurso de Atlas, Orfeo e Hiperión. Por ejemplo, Orfeo comenta que *«Lo que hago es el campo nada más, cuatro chapucillas ahí en la casa, porque me gusta y tengo mis herramientas»* (RT. Orfeo. Ref. 3). Cabe destacar en este punto, que en los discursos de las mujeres con cargas familiares, la realización de las tareas domésticas, aún presentes en su discurso, no pueden entenderse como una redefinición de la productividad, pues son labores que desempeñaban habitualmente independientemente de su situación profesional, lo que justifica una ausencia de esta categoría en el discurso de la mujeres.

Los datos cruzados en función de los atributos edad, género y formación de los informantes se muestran en la Tabla 15. La edad de los informantes es el factor más influyente en la elección de los métodos de redefinición de la productividad de los sujetos, como se aprecia en dicha tabla, pues en dos de las categorías, la franja de edad del informante inclina totalmente la balanza de los resultados.

Como señala la Tabla 15, es más frecuente que los mayores de 55 años incluyan en su discurso cómo gestionan su tiempo durante su etapa de desempleo, pues la mayoría de las estrategias de redefinición de la productividad recogidas, a excepción de la formación, son mencionadas por más informantes mayores de 55 años, que menores de esta edad.

Cabe señalar que todos los entrevistados cuya edad supera los 55 años, afirman desempeñar acciones generativas y recurrir a la búsqueda de pasatiempos y aficiones, mientras que los informantes de entre 45 y 55 años no incluyen estos temas en su discurso. La generatividad como redefinición productiva nos indica la apetencia de los informantes mayores de “ceder” su experiencia a otras personas que puedan aprovechar su potencial. Los informantes mayores de 55 años coinciden también en la

búsqueda de pasatiempos y aficiones que llenen su tiempo y su mente. Orfeo toca el laúd en la rondalla, Deméter aprende bailes latinos, Zeus practica deporte, etc.

Tabla 15. Número de casos que aluden estrategias de redefinición de la productividad según la edad, el género y la formación de los informantes

Estrategias de redefinición de la productividad (R)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E.S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
Formación	4	3	5	2	3	1	0	1	2	7
Acciones generativas	0	5	1	4	3	1	1	0	0	5
Pasatiempos	0	5	1	4	3	1	1	0	0	5
Economía sumergida	0	4	1	3	2	1	1	0	0	4
Tareas domésticas	1	2	0	3	1	1	0	1	0	3

Fuente: Elaboración propia

Existe una discrepancia en cuanto al género que destaca especialmente debido a la naturaleza de este estudio, se trata de la formación como redefinición de la productividad, presente en todas las mujeres y solo en dos de los hombres. Los datos obtenidos en función del nivel formativo del informante son poco significativos. La aparente concentración de algunas categorías en los niveles formativos inferiores se debe a la mayor edad media de los informantes con baja formación.

2. SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DERIVADOS DEL DESEMPLEO

La expresividad de los discursos y la riqueza de sus sentidos vienen marcadas por los sentimientos y emociones que la vivencia del desempleo genera en las personas y su afloramiento durante la narración de las historias de vida a través de palabras, indicios fisiológicos y gestos.

Como se observa en líneas generales en la Tabla 16, los discursos de los informantes están en su mayoría impregnados de componentes emocionales que resurgen durante la narración de los sucesos pasados.

Los discursos de Atlas y Orfeo son los más cargados de sentimientos que nacen de la situación de desempleo que viven intensamente en su día a día, tras una pérdida laboral que ha truncado su trayectoria profesional y ha descolocado su rutina.

El caso de Hestia, persona que lleva más tiempo en desempleo, es el que menos alusiones a emociones derivadas de esta situación expresa, pues a lo largo de los años se ha producido una adaptación progresiva al desempleo, mediatizada por la realización de las labores del hogar y el cuidado de su familia.

Tabla 16. Número de referencias que expresan sentimientos y emociones derivadas del desempleo según los casos de estudio

Sentimientos y emociones (SE)	Atlas	Calíope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Resignación	3	4	2	3	3	3	1	2	1	0	22
Tristeza	6	1	5	1	0	2	3	0	0	0	18
Desesperanza	3	0	3	0	3	0	3	0	1	2	15
Exclusión	0	2	1	0	0	4	2	3	0	2	14
Desesperación	1	4	6	3	0	1	0	0	0	0	15
Reivindicación	8	2	2	0	0	0	0	0	0	8	20
Incertidumbre	3	0	0	5	0	2	0	2	0	0	12
Culpabilidad	0	2	1	0	0	0	3	4	0	0	10
Infravaloración por edad	4	0	2	0	3	1	0	0	0	0	10
Impotencia	4	0	1	1	0	0	3	0	0	0	9
Indignación	5	0	2	0	0	0	0	0	0	3	10
Esperanza	0	6	0	2	0	0	0	1	0	0	9
TOTAL	37	23	25	15	9	13	15	12	2	15	164

Fuente: Elaboración propia

El sentimiento de resignación es uno de los más presentes en el discurso de los informantes, como se aprecia en la Tabla 17, pues nueve de ellos lo manifiestan en alguna ocasión durante la narración de sus vivencias. Este sentimiento se expresa en dos vertientes diferentes, por una parte, algunos informantes desvelan en su discurso que se resignan a la situación actual, en expresiones que muestran conformismo y consolación tales como «*Pero por lo menos tienes algo que te protege*» (SEER. Atlas. Ref. 3), en la que Atlas se refiere a la prestación por desempleo; o la frase de Atlas «*Pero luego, ¿qué hacemos? Así es la vida*» (SER. Orfeo. Ref. 2) que culmina con un profundo suspiro; o «*5 años, pues aguantando un poco el tirón*» (SEER. Hiperión. Ref. 1) en la que Hiperión expresa con resignación cómo va sobrellevando los años de desempleo. Otro de los sentidos en los que aparece el sentimiento de resignación en los discursos, hace referencia al conformismo y la aceptación de puestos de empleo con condiciones laborales poco favorables que es expresado por algunos informantes como Atenea, que asegura «*me va a interesar lo que sea, trabajar, como yo digo, trabajar en lo que sea*» (SEER. Atenea. Ref. 3).

Tristeza, desesperanza y sentimiento de exclusión y marginación son tres emociones manifestadas por seis de los informantes. La tristeza empaña los discursos y miradas de algunos de los informantes, como Orfeo, que con lágrimas contenidas y voz entrecortada afirma «*tú estás acostumbrado a salir de tu casa todos los días al ser de día para irte a tu trabajo... [Toma aliento], y llega un día y otro día y otro día y no, y no, y no, y no, y llegas... llegas... llegas a comerte el coco*» (SEET. Orfeo. Ref. 2). La desesperanza acerca de las posibilidades de reinserción en el mercado laboral, es evidente en muchos de los discursos, como se aprecia en los fragmentos «*El futuro lo*

veo negro, lo veo negro» (SEED. Atlas. Ref. 1); *«La cosa está fea, fea»* (SEED. Orfeo. Ref. 1); o las palabras de Deméter en cuanto a su posibilidad percibida de encontrar un empleo *«sería un milagro»* (SEED. Deméter. Ref. 2). Sentirse rechazado o excluido a causa de su edad, es un sentimiento que se expresa en 14 ocasiones en los discursos de los informantes. Este sentimiento emerge incluso en el discurso de Apolo, a pesar de que él ha logrado una nueva oportunidad laboral tras quedar en desempleo con 52 años, en este sentido sus palabras son contundentes: *«No nos quieren en ningún lado»* (SEE. Apolo. Ref. 3).

Tabla 17. Número de referencias que expresan sentimientos y emociones derivadas del desempleo y número de casos que las aluden

Sentimientos y emociones (SE)	Nº Casos	Nº Referencias
Resignación (R)	9	22
Tristeza (T)	6	18
Desesperanza (D)	6	15
Exclusión (E)	6	14
Desesperación (DN)	5	15
Reivindicación (RV)	4	20
Incertidumbre (IC)	4	12
Culpabilidad (C)	4	12
Infravaloración por edad (IF)	4	10
Impotencia (IP)	4	9
Indignación (ID)	3	10
Esperanza (ES)	3	9

Fuente: Elaboración propia

La desesperación, como pérdida de la tranquilidad del ánimo, es expresada por la mitad de los informantes, pero está especialmente presente en el discurso de Orfeo, que asegura que la situación de desempleo es *“para volverse loco”*. El sentimiento de reivindicación, manifiesto en los discursos de cuatro informantes, es el segundo sentimiento más presente según la frecuencia de sus referencias, con 20 alusiones. Expresan su sentimiento reivindicativo desde dos posturas: social y personal. Con energía y tintes de enojo, algunos informantes hacen una dura crítica al sistema social, que consideran injusto y contra el que se revelan emocionalmente. Este discurso se aprecia claramente en el fragmento extraído del discurso de Zeus en el que incentiva a la protesta social: *«hay cuatro millones y pico de parados y hay tanta gente que no ingresamos un duro en casa excepto las ayudas y demás, ¿cómo no estamos en la calle completamente?»* (SERV. Zeus. Ref. 6). En esta misma línea reivindicativa, pero desde un plano personal, aparecen discursos que hacen referencia a la resistencia de las personas mayores a adecuarse a nuevos procesos de adaptación e integración laboral, que obvien su trayectoria profesional previa: *«al menor roce con el jefe, con el encargado o lo que sea, pues ya saltan chispas porque ya, la edad que tienes, no quieres aguantar tonterías, eso es así»* (SERV. Atlas. Ref.1).

Los sentimientos de incertidumbre, culpabilidad, infravaloración personal a causa de la edad e impotencia, frente a una situación percibida como ajena a las propias posibilidades de acción, son manifestados por cuatro de los informantes. Culpabilidad e infravaloración, son sentimientos que se proyectan sobre uno mismo, con el sujeto como responsable de su propia situación. Algunos informantes dejan caer el peso de la culpa sobre ellos rememorando decisiones tomadas en el pasado que actualmente consideran poco acertadas o atribuyendo su desempleo a la falta de habilidades personales, como en el caso de Themis, que afirma que nunca ha logrado un empleo a partir de una entrevista de trabajo, y añade *«se ve que no lo hago bien. Los trabajos que he tenido han sido por bolsa, y la bolsa por la puntuación y ya está»* (SEC. Themis. Ref. 4). En cuanto a la infravaloración personal por edad, aparecen numerosas alusiones que comparan sus habilidades y energías con las de las personas más jóvenes, que ellos consideran más capacitados para desempeñar determinados trabajos: *«Porque... los que tenemos esta edad. Cuando tú vas a trabajar a la obra, no tienes la misma agilidad que un chava con 30 años, ni los mismos reflejos, ni las mismas ganas de trabajar, ni de que te calienten la cabeza»* (SEIF. Atlas. Ref. 1).

La indignación y el enfado sentidos por tres de los informantes a causa de actos percibidos como injustos, se aprecia, no sólo en las palabras, sino también en el ceño fruncido y la tensión contenida de algunos de los informantes cuando recuerdan cómo han sido defraudados por la empresa a la que han dedicado su vida: *«tú mira a ver si eso es o no es para clamar al cielo, es para que hubiera yo cogido a (...) en peso... Mira a ver tú, mira a ver tú»* (SEID. Orfeo. Ref. 2).

En contraposición a los once sentimientos negativos expuestos con anterioridad, aparecen nueve alusiones a la esperanza de encontrar un nuevo empleo en el discurso de tres de los informantes. Calíope, por ejemplo, asegura con voz ilusionada que a pesar de las adversidades *«yo tengo la fe de que lo voy a conseguir»* (SEES. Calíope. Ref. 3).

Al cruzar los datos sobre sentimientos según la edad, género y formación de los informantes, se obtiene la Tabla 18, que muestra algunas discrepancias en función de estos atributos. En ella se observa cómo el sentimiento de infravaloración por edad está solamente presente en los mayores de 55 años, mientras que no aparece en los discursos de los menores de esta edad. También se pronuncia más en hombres que en mujeres, pero en esta ocasión a causa de la naturaleza de la muestra, pues sólo una mujer entrevistada supera los 55 años. La infravaloración por edad se marca también especialmente en función del nivel de estudio, apareciendo sólo en los informantes con menor formación. Los trabajadores con mayor formación pueden optar a trabajos que requieran menor esfuerzo físico, de ahí que no contemplen este sentimiento en su discurso, pues la disminución de la fuerza física o energía a causa de la edad no influye en demasía en las ocupaciones a las que aspiran.

Otra de las discrepancias más notables aparece en el sentimiento de reivindicación, más presente en los informantes que superan los 55 años, especialmente en varones que han visto truncada su trayectoria laboral tras más de 30 años de dedicación al empleo, situación que les genera disconformidad con el sistema y

apetencia por la insubordinación. Al igual que la indignación, nuevamente presente sólo en varones mayores de 55 años, y en esta ocasión con niveles formativos medios y bajos.

Tabla 18. Número de referencias que expresan sentimientos y emociones derivadas del desempleo y número de casos que las aluden en función de la edad, el género y el nivel formativo

Sentimientos y emociones (SE)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E.S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
Resignación	5	4	5	4	3	2	0	2	2	9
Tristeza	3	3	2	4	2	1	0	2	1	6
Desesperanza	2	4	2	4	2	2	1	1	0	6
Exclusión	3	3	2	4	2	0	1	1	2	6
Desesperación	2	3	2	3	2	1	0	1	1	5
Reivindicación	1	3	1	3	1	1	1	0	1	4
Incertidumbre	2	2	2	2	1	1	0	1	1	4
Culpabilidad	3	1	2	2	1	0	0	1	2	4
Infravaloración por edad	0	4	1	3	3	1	0	0	0	4
Impotencia	2	2	1	3	1	1	0	2	0	4
Indignación	0	3	0	3	1	1	1	0	0	3
Esperanza	3	0	3	0	0	0	0	1	2	3

Fuente: Elaboración propia

En el sentimiento de impotencia, no se observan patrones en cuanto a la edad ni al nivel formativo, aunque hay una mayor presencia en el discurso de los hombres, que en el de las mujeres.

La esperanza, único sentimiento positivo emergente del discurso, sólo está presente en mujeres entre 45 y 55 años, que además gozan de altos niveles de formación. Lo que parece indicar que disponer de formación y cualificación, dota a los informantes de mejores expectativas sentidas de reincorporación al mercado laboral. Hallazgo que se refuerza con la concentración de los sentimientos de desesperanza entre los informantes con menor nivel formativo.

3. FORMACIÓN

3.1 ACTITUDES HACIA LA FORMACIÓN

En los discursos analizados se han detectado cinco tipos principales de actitudes hacia la formación, que se recogen en la Tabla 19. Como se puede observar en dicha tabla, Atenea es la informante que mayor interés manifiesta en la participación en actividades formativas. Además, es el único caso que expresa de forma exclusiva esa actitud hacia la formación. El resto de los informantes muestran varias actitudes hacia

ella, en ocasiones incluso aparentemente contradictorias, lo que expresa su rechazo hacia determinadas iniciativas formativas y su apetencia por participar en otras que respondan o atiendan a sus inquietudes y necesidades.

Tabla 19. Referencias a actitudes hacia la formación según los casos de estudio

Actitudes (A)	Atlas	Calíope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Interés	8	10	5	15	11	7	1	3	9	2	71
Desconfianza	1	0	1	0	1	3	2	1	3	2	14
Inseguridad personal	0	5	0	0	1	0	2	0	5	1	14
Rechazo	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1	5
Esfuerzo	0	0	0	0	3	0	0	0	5	0	8
TOTAL	11	15	6	15	16	11	6	4	22	6	112

Fuente: Elaboración propia

A continuación, en la Tabla 20, se indica el número de casos y de referencias totales que aluden a las cinco actitudes. La actitud más referida, presente en el discurso de todos los informantes, es el interés hacia la formación, con diferentes motivaciones en función del sujeto, que se comentarán con posterioridad en el siguiente apartado sobre motivaciones.

Tabla 20. Número de referencias a los significados del trabajo y número de casos que las aluden

Actitudes (A)	Nº Casos	Nº Referencias
Interés (I)	10	71
Desconfianza (D)	8	14
Inseguridad personal (IP)	5	14
Rechazo (R)	4	5
Esfuerzo (E)	2	8

Fuente: Elaboración propia

En segundo lugar, con 14 referencias totales, (número bastante alejado de la actitud más frecuente, que dispone de 71 alusiones) aparece la actitud de desconfianza de los informantes hacia la formación. Esta actitud, aunque no es referida con insistencia en el discurso (probablemente por el conocimiento de la naturaleza del estudio por parte de los informantes), aparece con sutileza en las conversaciones de 8 de los sujetos.

Los aspectos de la formación en los que desconfían los informantes son diversos. Los informantes de mayor edad no creen en procesos formativos integrales, que les inicien en nuevos campos profesionales, como se muestra en las palabras de Zeus: «Formación, ¿para qué? hay que ser realistas, yo no voy a aprender ahora robótica» (AD. Zeus. Ref. 2). Otros informantes, como Apolo, aunque reconocen que es necesaria una base formativa, piensan que la formación es secundaria en el desempeño profesional «la formación, eso es lo de menos, je, je, je, bueno..., no es lo de menos..., hace falta pero

que...» (AD. Apolo. Ref. 3). Otro de los sentidos de la desconfianza de los desempleados entrevistados hacia la formación es la dudosa utilidad que encuentran en los aprendizajes adquiridos durante los procesos formativos. Tachan esta formación de demasiado teórica, con escasa repercusión en la vida cotidiana y/o profesional y por tanto, perciben su estudio como un esfuerzo inútil, pues su retención en la memoria es tan solo cuestión de tiempo. Desde esta visión, Hestia alega que «*como no continúes y no practiques, es tiempo perdido*» (AD. Hestia. Ref.3).

La actitud de inseguridad personal frente a la posibilidad de superación o fracaso de procesos formativos, aparece en el discurso de cinco de los informantes. Hiperión, en esta línea, pone en duda su propia capacidad para enfrentarse a actividades de formación que se alejen de su campo profesional: «*para obtener conocimientos teóricos de cualquier rama, no, yo creo que mi mente ya no...*» (AIP. Hiperión. Ref. 2)

Cuatro sujetos, en tan sólo cinco referencias, que parecen hacer un paréntesis de espontaneidad en la línea discursiva, muestran abiertamente una actitud de rechazo o falta de apetencia a participar en actividades formativas. Atlas asegura que sólo participaría en formación si es de su interés y sirve de perfeccionamiento profesional en su campo, pero su única finalidad es trabajar, por lo que se muestra reacio a formarse como un requerimiento social impuesto a cambio de su prestación por desempleo «*yo no quiero que me obliguen o que quieran que por c... vaya yo a hacer un curso a (...). ¡Yo lo que quiero es trabajar!*» (AR. Atlas. Ref. 2). En esta misma línea, Hiperión asegura que el hecho de volver a formarse es algo que «*con la edad que tengo ya no me lo planteo*» (AR. Hiperión. Ref. 1).

En último lugar, se encuentra la actitud de esfuerzo requerida para la superación de procesos formativos, que aparece en ocho referencias relatadas por dos informantes, en las que hacen alusión a la dedicación y esfuerzo que han tenido que conceder a los procesos formativos en los que han participado. Desde esta línea argumentativa, Deméter asegura orgullosa «*¡Que no me lo dieron por mi cara! Que yo tuve que hacer los exámenes y todo y me saqué mi graduado*» (AE. Deméter. Ref. 1).

Tabla 21. Número de casos que aluden a actitudes hacia la formación según la edad, el género y la formación de los informantes

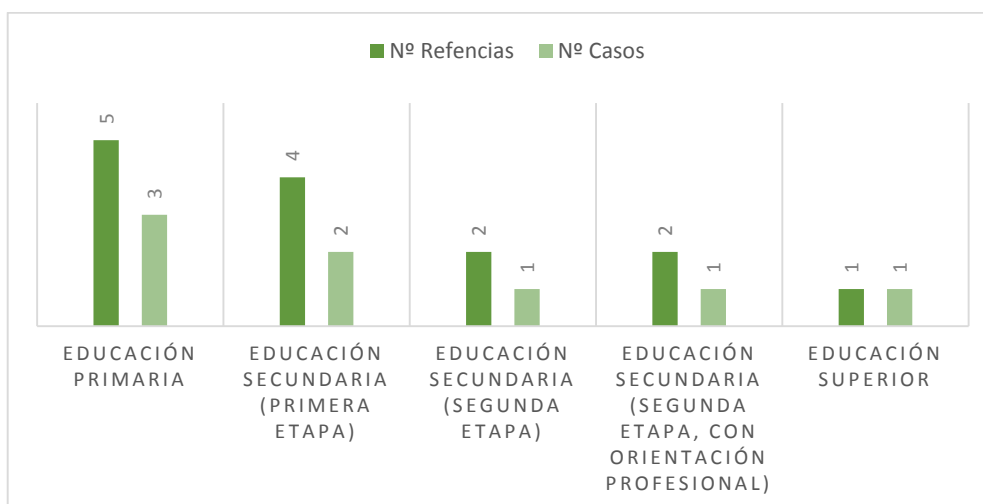
Actitudes (A)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E.S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
Interés	5	5	5	5	3	2	1	2	2	10
Desconfianza	3	5	3	5	3	2	1	1	1	8
Inseguridad personal	3	2	3	2	1	1	1	1	1	5
Rechazo	1	3	0	4	1	1	1	1	0	4
Esfuerzo	1	1	2	0	1	1	0	0	0	2

Fuente: Elaboración propia

Como indica la Tabla 21, en función de la edad y del género de los informantes, destacan las actitudes de desconfianza y rechazo de la formación en el discurso de los hombres mayores de 55 años, frente a su menor presencia en mujeres y menores de esa edad. La actitud de rechazo es mostrada únicamente por los varones, a excepción de Orfeo, que muestra una actitud muy abierta a la formación. Las mujeres en ningún caso hacen alusión a un repudio de las actividades formativas.

El nivel de formación del informante es un factor que parece tener relación en la desconfianza mostrada hacia ella en los casos analizados. Como apoyo a la Tabla 21 se presenta la Figura 1, que muestra en número de casos que hacen alusión a su desconfianza hacia la formación y el número de veces que lo refieren en función de su nivel formativo. Tan sólo dos de las informantes, Calíope y Atenea (Diplomada y Técnico Superior) no ponen en duda en ningún momento la relevancia de la formación en ninguno de sus aspectos y confían plenamente en sus virtudes.

Figura 1. Diagrama de barras sobre el número de referencias y casos que muestran actitud de desconfianza hacia la formación según su nivel formativo



Fuente: Elaboración propia

En definitiva, se reitera que entre las actitudes mostradas por los informantes hacia la formación durante la narración de su trayectoria profesional destaca sobre todas ellas el interés. Este interés se manifiesta, dependiendo del entrevistado y los momentos conversacionales, de forma explícita o implícita en su discurso. Las motivaciones que guían los intereses hacia la formación de los casos de estudio, y que se detallan a continuación, explican la aparente contradicción de que algunos entrevistados muestren rechazo a la formación y a la vez interés en ella. En este sentido, en algunos casos se rechaza la idea y acción de formarse en un sentido integral, pero se muestra interés en algunas iniciativas concretas de formación o en algunos de los beneficios que le atribuyen a esta, que se traducen en las motivaciones que se presentan a continuación.

3.2 MOTIVACIONES HACIA LA FORMACIÓN

El interés de los desempleados en las iniciativas formativas se desprende de la motivación que les mueve a querer participar en ellas. Las referencias a motivaciones hacia la formación de cada uno de los informantes se exponen según su número de referencias en la Tabla 22. Atenea es la persona que mayor número de motivaciones diferentes tiene para participar en actividades formativas, destacando sobre todas ellas, el percibido aumento de posibilidades de acceso al empleo que le otorga la formación. Por el contrario, Hiperión es el informante que menos motivaciones tiene para formarse, tan solo muestra cierto interés hacia la participación en actividades formativas de perfeccionamiento profesional.

Tabla 22. Referencias a motivaciones hacia la formación según los casos de estudio

Motivaciones (M)	Atlas	Caliope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Acceso al empleo	0	3	3	7	1	4	0	3	0	0	21
Aprendizaje	1	5	0	5	5	2	0	0	1	0	19
Acreditación	0	1	0	5	0	0	0	2	5	0	13
Perfeccionamiento profesional	7	0	0	2	0	0	1	0	0	2	12
Ocupación del tiempo	0	0	2	5	0	0	0	0	3	0	10
Necesidad	0	4	0	1	0	3	0	0	0	0	8
Ocio	0	0	1	0	7	0	0	0	0	0	8
TOTAL	8	13	6	25	13	9	1	5	9	2	91

Fuente: Elaboración propia

Entre las motivaciones más destacadas por los desempleados, cuyo número de referencias y casos que las aluden se exponen en la Tabla 23, la más referida es el acceso al empleo. Seis de los diez informantes, en 21 referencias, aseguran que realizan o realizarían actividades de formación para mejorar sus oportunidades de inserción al mercado de trabajo. En este sentido, Calíope afirma, en relación a las actividades formativas en las que participa, que *«todo esto es pasos hacia adelante para encontrar un trabajo y todo lo estoy haciendo con esa intención y ya está, y estoy en la academia y he aprendido a hacer cosas»* (MAE. Calíope. Ref. 3). Con el mismo número de casos que hacen alusión a ello, se encuentra la motivación hacia el aprendizaje, manifestada por más de la mitad de los informantes, en 19 referencias. Como en el caso de Deméter, que asegura que está matriculada en la Escuela de Adultos *«por seguir aprendiendo»* (MAP. Deméter. Ref. 3).

La acreditación es otra de las motivaciones más frecuentes de los informantes. Cuatro de ellos, a través de 13 referencias, hacen alusión a ello. Con esta mira, algunos retoman sus estudios reglados, como Hestia, que asegura que *«quería hacer algo más para que luego, por lo menos, tenga algo»* (MAC. Hestia. Ref. 5); mientras que otros acumulan certificados de formación con una visión con trasfondo cuantitativamente meritocrático, conscientes de que un mayor número de acreditaciones pueden suponer

mayores oportunidades laborales. Desde este planteamiento, algunos informantes aseguran que formarse *«está bien, aumentas currículum»* (MAC. Atenea. Ref. 3); o que los cursos certificados *«te suman puntos»* (MAC. Themis. Ref. 2).

Tabla 23. Número de referencias a motivaciones hacia la formación y número de casos que las aluden

Motivaciones (M)	Nº Casos	Nº Referencias
Acceso al empleo (AE)	6	21
Aprendizaje (AP)	6	19
Acreditación (AC)	4	13
Perfeccionamiento profesional (PP)	4	12
Ocupación del tiempo (OT)	3	10
Necesidad (N)	3	8
Ocio (O)	2	8

Fuente: Elaboración propia

El perfeccionamiento y la renovación profesional en el sector con el que se identifica el informante, es una de las motivaciones de 4 de los sujetos entrevistados, que participarían en iniciativas formativas de perfeccionamiento que supusieran un avance y un enriquecimiento profesional en su área: *«¿Formación? Sí ¿En qué? En lo tuyo. Y no es repetir lo que ya sabes»* (MPP. Atlas. Ref. 2).

La motivación de participar en actividades formativas por ocupar el tiempo libre, es referida por tres informantes en diez ocasiones. Con ocho alusiones, nuevamente de tres informantes, se encuentra la motivación de formarse como necesidad. Necesidad sentida por los sujetos de actualizarse formativamente en su vida no sólo profesional, sino también personal, como se evidencia claramente en las palabras de Calíope *«es que es necesario, es que hoy, tener conocimientos informáticos, aunque sea a nivel de usuario, es imprescindible, porque ahora, cuando yo vaya a la escuela de idiomas y me manden correos, ¿qué me dices?»* (MN. Calíope. Ref. 3).

En último lugar, dos informantes, en siete referencias, sienten la motivación de formarse sencillamente por ocio. En este sentido, algunos de ellos aseguran incluso que la realización de actividades de formación les ayuda a alejar el desánimo y la rutina.

Atendiendo a la edad, el género y la formación de los informantes, se observan algunas variaciones en cuanto a las motivaciones hacia la formación, como se puede apreciar en la Tabla 24.

Las diferencias más notables según la edad de los informantes se encuentran en la motivación de formarse por lograr una acreditación y como alternativa de ocio. Los cuatro informantes que se forman para lograr una mayor cualificación se encuentran en la franja de edad entre 45 y 55 años, ninguno de ellos supera esta edad. En cuanto a la formación como ocio, sólo es referida por dos informantes, en ambos casos mayores de 55 años.

Tabla 24. Número de casos que aluden a motivaciones hacia la formación según la edad, el género y la formación de los informantes

Motivaciones (M)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E.S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
Acceso al empleo	3	3	4	2	3	0	0	1	2	6
Aprendizaje	3	3	4	2	2	2	0	1	1	6
Acreditación	4	0	4	0	0	1	0	1	2	4
Perfeccionamiento profesional	2	2	1	3	0	1	1	2	0	4
Ocupación del tiempo	2	1	2	1	1	1	0	1	0	3
Necesidad	2	1	2	1	1	0	0	1	1	3
Ocio	0	2	1	1	2	0	0	0	0	2

Fuente: Elaboración propia

Según el género, las mayores discrepancias se presentan en la motivación por acreditarse, por el acceso al empleo y por el aprendizaje, con mayor número de informantes mujeres que las refirieron; y en la motivación por el perfeccionamiento profesional, más presente en el discurso de los varones.

El cruce de los datos con el atributo formación muestra dos relaciones destacables. Por una parte se observa una mayor tendencia hacia apostar por un incremento de la acreditación por parte de las personas que ya disponen de mayor nivel formativo, pues consideran que las acreditaciones con las que ya cuentan les han sido útiles para acceder al mercado. Otra de las cuestiones destacables es la apetencia por realizar actividades formativas de ocio por parte de las personas con menor nivel formativo.

3.3 DESAFÍOS DE LA FORMACIÓN

Los informantes en su discurso van dando algunas pistas a partir de sus experiencias formativas previas y sus anhelos sobre cómo debería diseñarse una oferta formativa adaptada a sus intereses y necesidades. Estas claves de formación extraídas de su discurso, hacen alusión a propuestas de mejora de la formación y medidas organizativas y de gestión de esta.

Antes de adentrarnos en las propuestas de los sujetos, cabe destacar cómo seis de los diez informantes comentan en algún momento de su discurso que ellos han aprendido y progresado en su profesión gracias a la experiencia. Esta afirmación es más frecuente en los informantes con menor formación inicial, mayor edad y más años de experiencia profesional. Este aprendizaje experiencial, valorado en 16 referencias de los entrevistados, dotará de sentido a muchas de las propuestas que son planteadas por ellos, siempre desde el marco de sus vivencias y mundología. A continuación se muestran en la Tabla 25, las principales propuestas planteadas por cada uno de los informantes.

Todos los informantes, en base a su experiencia personal en la participación en actividades formativas, aportan ideas para la mejora de la formación dirigida a personas de su edad. Destaca la fuerza discursiva de Atlas en su redundada propuesta de dedicar la formación al perfeccionamiento profesional y sus aportaciones sobre la idoneidad del profesorado. Seguidamente resalta la demanda de Atenea de una mayor oferta formativa para los desempleados; y la propuesta de ofrecer aprendizajes de utilidad, que destaca Hestia tras su experiencia reciente en formación reglada.

Tabla 25. Referencias sobre propuestas de mejora y medidas organizativas y de gestión de la formación según los casos de estudio

Propuestas y medidas (P)	Atlas	Caliope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
Usar una metodología eminentemente práctica	5	0	0	2	1	1	1	4	1	2	17
Aumentar las oportunidades de formación	0	2	1	6	3	0	0	1	0	2	15
Ajustar la oferta formativa al mercado laboral	0	0	0	1	0	2	1	1	0	3	8
Mejorar y renovar competencias profesionales ya adquiridas	9	0	0	2	0	0	1	0	0	3	15
Adecuación del profesorado	7	0	0	0	2	4	0	0	2	0	15
Proporcionar aprendizajes de utilidad	1	1	0	0	0	2	0	0	6	0	10
Diseñar una formación flexible, ajustada a su disponibilidad	0	1	0	0	0	0	0	1	5	0	7
Desarrollar competencias básicas	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	6
Profundizar en el contenido	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
TOTAL	22	7	1	11	6	9	4	8	17	10	95

Fuente: Elaboración propia

Como se indica en la Tabla 26, la mayoría de los desempleados entrevistados, concretamente ocho, con 17 referencias, se posicionan en contra del exceso de contenidos teóricos de los cursos de formación en los que han participado. Atlas, está convencido de que aunque la teoría es una parte importante, la metodología debería ser más práctica, como muestra en la afirmación «*que me lo enseñe bien, no que me dé un papel y me diga, “venga léete eso”*» (PPR. Atlas. Ref. 5), en la que se percibe cierta resistencia a embarcarse en enseñanzas limitadas al marco teórico, que no aterricen en el plano profesional. Deméter, desde el mismo planteamiento sobre su metodología de aprendizaje predilecta, asegura que «*a mi edad me gustaría cosa práctica, cosa práctica*» (PPR. Deméter. Ref. 1). Los beneficios de la formación mediante la práctica que plantean los informantes no se limitan a su mayor facilidad de aprendizaje, sino en algunos casos también a la creencia de que si las prácticas se imparten en empresas, aumentarán sus probabilidades de inserción en el mercado laboral.

Más de la mitad de los informantes lamentan las bajas oportunidades de formación para el empleo a las que tienen acceso, protesta muy presente en el discurso

de Atenea «no hay cursillos abiertos, ninguno, me meto por internet de vez en cuando para ver si hay cursillos abiertos pero que no, no está el plazo para echar, no está el plazo para echar, no está de echar para ninguno» (POF. Atenea. Ref. 1). Esta demanda en algunos casos se acentúa a causa de la carencia de recursos económicos que puedan suplantar la escasez de formación gratuita, por lo que se presenta un aumento de las oportunidades de formación para los desempleados como la segunda propuesta más destacada.

Tabla 26. Número de referencias sobre propuestas de mejora y medidas organizativas y de gestión de la formación y número de casos que las aluden

Propuestas y medidas (P)	Nº Casos	Nº Referencias
Usar una metodología eminentemente práctica (PR)	8	17
Aumentar las oportunidades de formación (OF)	6	15
Ajustar la oferta formativa al mercado laboral (M)	5	8
Mejorar y renovar competencias profesionales ya adquiridas (CP)	4	15
Adecuación del profesorado (AP)	4	15
Proporcionar aprendizajes de utilidad (U)	4	10
Diseñar una formación flexible, ajustada a su disponibilidad (F)	3	7
Desarrollar competencias básicas (CB)	2	6
Profundizar en el contenido (PC)	2	2

Fuente: Elaboración propia

La mitad de los informantes, consideran que la formación debe orientarse al mercado laboral y a las oportunidades de trabajo que haya en este. Zeus, por ejemplo, asegura:

«Si miras un poco el abanico del parado de la zona y miras un poco el tipo de contratos que se hacen y analizas un poco, te das cuenta de que realmente había esta carencia [en cursos de prevención de riesgos laborales] de la formación del personal a partir de cierta edad» (PM. Zeus. Ref. 2)

Este comentario de Zeus, muestra una perspectiva analítica comparativa entre las demandas del mercado y las características formativas del desempleado, que le lleva a proponer (incluso de forma activa a través de su formación), el diseño y ofrecimiento de actividades que palien ese desfase formativo detectado.

Cuatro informantes consideran que la formación para los mayores de 45 años debe partir de la experiencia profesional del sujeto, y estar enfocada a la mejora y renovación de las competencias profesionales ya adquiridas: *«Formarse no, renovarse en el mismo sector, el que uno domina»* (PCP. Zeus. Ref. 3)

En cuanto a la adecuación del profesorado que trabaje con mayores de 45 años, cuatro sujetos se posicionan con 15 referencias en ello en sus discursos. Los informantes

demandan un profesorado que admita y favorezca una relación entre iguales, que permita contrastar y compartir *«nuestros puntos de vista: “Mira pues yo haría esto de esta forma”. “¿Y por qué no lo hacemos de esta?”»* (PAP. Atlas. Ref. 6). Además valoran especialmente un trato personal cercano con el profesorado

«A mí me gusta la gente, aunque tenga carrera y todo que sea muy llana, y lo que haces, lo haces con más confianza, que con una persona que tengas que mirar como... yo que sé, que te mire por encima del hombro. A mí eso no me gusta» (PAP. Deméter. Ref.2)

Y aprecian también el apoyo anímico durante el proceso formativo *«cuando estábamos dando ese curso, la doctora y la enfermera me decían: usted, bueno, me decían de tú, usted para esto vale... Eso te da ánimos»* (PAP. Apolo. Ref.2).

Cuatro informantes en 10 referencias proponen que los aprendizajes impartidos tengan utilidad en su vida personal o profesional. En este sentido, Hestia, tras cursar enseñanzas regladas para obtener el Graduado en Educación Secundaria una vez superados los 45 años, afirma que

«Me gustaría que se ofreciera otro tipo de enseñanza, que la enseñanza fuera diferente, que no hay que estudiar matemáticas o física o química o griego o latín como antes, a la fuerza, cuando es una cosa que luego en tu vida no la vas a necesitar para nada» (PU. Hestia. Ref. 2)

El diseño de una formación flexible, ajustada a la disponibilidad de los mayores de 45 años es una propuesta patente en el discurso de 3 informantes. Desarrollar competencias básicas es una idea compartida tan solo por dos informantes en seis referencias. Hestia, refiriéndose a la enseñanza secundaria obligatoria, admite que deben incluirse unos aprendizajes básicos para la vida. Y desde otro plano formativo centrado en la actualización permanente del adulto, Calíope, se refiere a la necesidad de adquirir una competencia digital básica para desenvolverse, como afirma con un matiz hiperbólico en el siguiente fragmento *«Una de las cosas que yo tenía pendientes es aprender informática, porque no sabía ni encender un ordenador»* (PCB. Calíope. Ref. 1). Por último, dos informantes, alegan en dos referencias que los cursos de formación para el empleo imparten contenidos de forma superficial y demandan una formación más profunda, que permita adquirir un mayor dominio del contenido.

Las propuestas varían ligeramente en función de la edad, el género y el nivel formativo de los informantes, como se muestra en la Tabla 27. Una de las discrepancias que se observan en cuanto a la edad es que los mayores de 55 años se posicionan más acerca de las cualidades que debe reunir su profesor, mientras que tan solo uno de los menores de 55 hace alusión a este tema. Según la edad y el género, las mayores divergencias se observan en la propuesta de diseñar una formación flexible y en el desarrollo de competencias básicas. En ambos casos, algunos menores de 55 años y algunas mujeres hacen alguna alusión a ello, mientras que los hombres mayores de 55 años las omiten en su discurso. El diseño de la formación flexible, es más valorado por las mujeres debido a la necesidad que presentan muchas de ellas de conciliar la formación o el empleo con el cuidado de la familia, lo que les impide tener plena

disponibilidad para formarse. En este sentido Hestia afirma, refiriéndose a los ciclos formativos que ha solicitado:

«Los he pedido los dos y ya veremos a ver, porque luego no sé si lo voy a hacer, porque mi chica está en el conservatorio y tengo que llevarla a M... tres días en semana por la tarde, o sea que no sé si voy a hacer algo. Ya con lo del conservatorio no sé si se me ha fastidiado todo lo demás» (PF. Hestia. Ref. 5)

Tabla 27. Número de casos que aluden a propuestas de mejora y medidas organizativas y de gestión de la formación y en función de la edad, el género y el nivel formativo

Propuestas y medidas (P)	Edad		Género		Formación					TOTAL
	45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E.S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
Usar una metodología eminentemente práctica	4	4	4	4	2	2	1	2	1	8
Aumentar las oportunidades de formación	3	3	4	2	2	0	1	1	2	6
Ajustar la oferta formativa al mercado laboral	3	2	2	3	1	0	1	2	1	5
Mejorar y renovar competencias profesionales ya adquiridas	2	2	1	3	0	1	1	2	0	4
Adecuación del profesorado	1	3	2	2	2	2	0	0	0	4
Proporcionar aprendizajes de utilidad	2	2	2	2	1	2	0	0	1	4
Diseñar una formación flexible, ajustada a su disponibilidad	3	0	3	0	0	1	0	0	2	3
Desarrollar competencias básicas	2	0	2	0	0	1	0	0	1	2
Profundizar en el contenido	2	0	1	1	0	0	0	1	1	2

Fuente: Elaboración propia

Atendiendo al género, las mujeres entrevistadas demandan con mayor frecuencia un aumento de oportunidades de formación, mientras que solo dos hombres tienen en cuenta este aspecto. Los varones, por su parte, muestran más interés en formarse para mejorar y renovar competencias profesionales ya adquiridas.

En función del nivel de formación de los informantes, sólo hay dos cuestiones que pueden indicar una tendencia. En primer lugar, destaca cómo los entrevistados con menor formación inicial (Primaria y primera etapa de la Secundaria), son los únicos que se posicionan en cuanto a la adecuación del profesorado que imparta los cursos, mientras que ningún informante con mayor titulación, recoge este aspecto en su discurso. La segunda observación muestra cómo tan solo dos de los informantes con mayor titulación (Educación Superior y segunda etapa de Educación Secundaria, con orientación profesional) manifiestan su desacuerdo con el bajo nivel de profundización en el contenido de los cursos de formación para el empleo en los que han participado.

4. ANÁLISIS DE CONJUNTO

El análisis de conjunto se presenta dividido en apartados que muestran diferentes tipos de matrices de codificación y sus inferencias generales. En primer lugar, los análisis se orientan a la búsqueda de regularidades y singularidades entre los casos individuales, en función de sus atributos y las categorías generales que abordan principalmente. El segundo apartado se centra en las relaciones establecidas entre las diferentes categorías del estudio entre sí, profundizando en las que presentan mayor fortaleza.

4.1 CRUCE GENERAL DE CATEGORÍAS, ATRIBUTOS Y CASOS

Atendiendo a las grandes categorías que se han tomado en consideración en este análisis de los casos de estudio, se muestra la Tabla 28, que recoge el número de referencias de cada uno de los informantes integradas en cada categoría. Esta visión global permite apreciar en qué dimensiones incide el mayor peso conversacional de los informantes y cuáles son los aspectos a los que otorgan menos importancia en su discurso.

Tabla 28. Referencias incluidas en las categorías principales según los casos de estudio

Categorías		Atlas	Caliope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus	TOTAL
EMPLEO	Significados del trabajo	15	9	9	7	4	6	4	1	1	6	62
	Atribución del éxito laboral	16	12	2	14	2	22	7	5	2	20	102
	Atribución del desempleo	21	23	14	7	21	11	23	24	7	16	167
	Controversias	13	5	7	17	3	22	9	11	1	18	106
	Redefinición de la productividad	14	3	13	3	10	4	1	2	3	9	62
	Subtotal	79	52	45	48	40	65	44	43	14	69	499
SENTIMIENTOS Y EMOCIONES		37	23	25	15	9	13	15	12	2	15	164
FORMACIÓN	Actitudes	11	15	6	15	16	11	6	4	22	6	112
	Motivaciones	8	13	6	25	13	9	1	5	9	2	91
	Desafíos	22	7	1	11	6	9	4	8	17	10	95
	Subtotal	41	35	13	51	35	29	11	17	48	18	298
TOTAL		157	110	83	114	84	107	70	72	64	102	961

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 28, muestra cómo el mayor peso referencial del discurso descansa sobre las atribuciones del desempleo, siendo la categoría más referida, con 167 alusiones; seguida de los fragmentos que expresan sentimientos y emociones, con 164 referencias. Se evidencia una superioridad de las referencias a empleo, que en total suman 499 (más de la mitad de las referencias totales) frente a las de formación, que suman 298. Esto indica la general (y en cierto modo lógica) tendencia de las personas de esta edad a priorizar el empleo sobre la formación, que para ellos juega un rol secundario. Necesitan un empleo como parte de su identidad profesional, para la supervivencia, la estabilidad

emocional, sentirse útiles socialmente, etc., mientras que la formación puede ser entendida en muchos casos como una necesidad (o incluso una obligación, que no tiene porqué resultarles placentera), como una herramienta para lograr objetivos laborales y en algunos casos incluso como un divertimento; en cualquier caso, en segundo plano frente al empleo.

Atendiendo a los casos particulares se observa como en la mayoría de los discursos, salvo en el de Hestia y Atenea, el número de referencias recogidas en el subtotal de empleo supera al de formación. El caso de Hestia, difiere de los demás, pues las referencias a formación superan con creces a las de empleo. Esto es debido a que lleva años sin trabajar fuera del hogar, su experiencia más cercana ha sido formativa, y pretende seguir formándose, dejando de lado el empleo por el momento. Destaca también el caso de Atenea, pues es el que más referencias a formación incluye, superando incluso levemente a las referencias a empleo (51 alusiones de formación frente a 48 de empleo).

Mientras que las categorías que presentan más referencias en la mayoría de los casos se sitúan dentro de la dimensión del empleo (a excepción de Hestia y Atenea, como era previsible por las circunstancias antes expuestas), destacan dos casos que se vuelcan en el plano emocional, en el que se encuentra el mayor número de alusiones, concretamente Atlas y Orfeo, con 37 y 25 referencias en las que se expresan sentimientos y emociones en su discurso. En ambos casos el énfasis sobre los sentimientos asociados a su situación de desempleo, indica el fuerte impacto emocional que tiene para ellos la pérdida de su trabajo, pues supone un golpe a la identidad profesional que han creado desde su juventud.

Centrando la atención en las atribuciones del éxito laboral y del desempleo, se puede observar cómo la mayoría de los informantes hacen mayor alusión a las dificultades que encuentran en el acceso al empleo que a las posibilidades o herramientas que pueden usar o que les han sido efectivas alguna vez para lograrlo. Para ver más clara la relación entre ambas categorías se procede a buscar una relación numérica a partir del número de referencias a cada tipo de atribución. La cifra obtenida a partir de la división entre el número de referencias a atribuciones del éxito laboral y a atribuciones del desempleo en cada sujeto indica la relación establecida entre ambos números. Los valores cercanos a 1 indican igualdad en cuanto al número de referencias a éxitos y fracasos, los superiores a esta cifra muestran sujetos que hacen mayor hincapié en los factores positivos durante la conversación, mientras que los valores inferiores a 1, muestran discursos en los que predomina la negatividad argumental, que se incrementa conforme disminuye esta cifra.

En la Tabla 29, según los valores obtenidos, se aprecia que los únicos informantes que hablan más de posibilidades que de factores en contra son Atenea, Apolo y Zeus, con un índice de atribución del éxito laboral/desempleo de 2 en las dos primeras informantes mencionadas, y de 1,25 en el caso de Zeus. Atenea, hace justo el doble de referencias a atribuciones del éxito que del fracaso, pues atribuye a la formación un rol importante para el acceso al empleo. Apolo, es el único informante que había superado

su etapa de desempleo en el momento de la entrevista y por tanto, aporta muchas de las claves que le ayudaron a hacerlo, lo que aumenta su índice de atribución del éxito laboral/desempleo. Zeus, cuyo discurso se centra en buscar oportunidades que favorezcan la empleabilidad de las personas de su asociación, pone más hincapié en las posibilidades de inserción laboral que en las causas del desempleo. El resto de informantes sitúan el acento en las barreras, dificultades y obstáculos que les alejan de su objetivo laboral. Esta negatividad discursiva en cuanto a las posibilidades laborales se acentúa más en el discurso de Deméter, cuyas referencias a atribuciones del desempleo son más de 10 veces superiores a las atribuciones del éxito laboral, por lo que su índice (0,10) es el más bajo de todos los informantes.

Tabla 29. Relación numérica entre atribuciones del éxito laboral respecto a las atribuciones del desempleo según los informantes

	Atlas	Calíope	Orfeo	Atenea	Deméter	Apolo	Hiperión	Themis	Hestia	Zeus
Relación Atribuciones Éxito laboral/Desempleo	0,76	0,52	0,14	2,00	0,10	2,00	0,30	0,21	0,29	1,25

Fuente: Elaboración propia

Veamos a continuación las discrepancias generales existentes entre los casos de estudio en función de la edad y el género de los informantes, recogidos en la Tabla 30.

Tabla 30. Número de referencias incluidas en las categorías principales en función de la edad, el género y la formación de los informantes

Categorías		Edad		Género		Formación					TOTAL
		45-55	+55	Mujeres	Hombres	E. P.	E.S. (I)	E. S. (II)	E. S. (II) prof.	E. Sup.	
EMPLEO	Significados del trabajo	22	40	22	40	19	16	6	11	10	62
	Atribución del éxito laboral	35	67	40	62	26	18	20	21	17	102
	Atribución del desempleo	82	85	84	83	46	28	16	30	47	167
	Controversias	37	69	43	63	32	14	18	26	16	106
	Redefinición de la productividad	21	41	12	50	27	17	9	4	5	62
	Subtotal	197	302	201	298	150	93	69	92	95	499
SENTIMIENTOS Y EMOCIONES		59	105	65	99	47	39	15	30	33	164
FORMACIÓN	Actitudes	72	40	62	50	33	33	6	21	19	112
	Motivaciones	65	26	53	38	28	17	2	26	18	91
	Desafíos	49	46	47	48	16	39	10	15	15	95
	Subtotal	186	112	162	136	77	89	18	62	52	297
TOTAL		442	519	428	533	274	221	102	184	180	961

Fuente: Elaboración propia

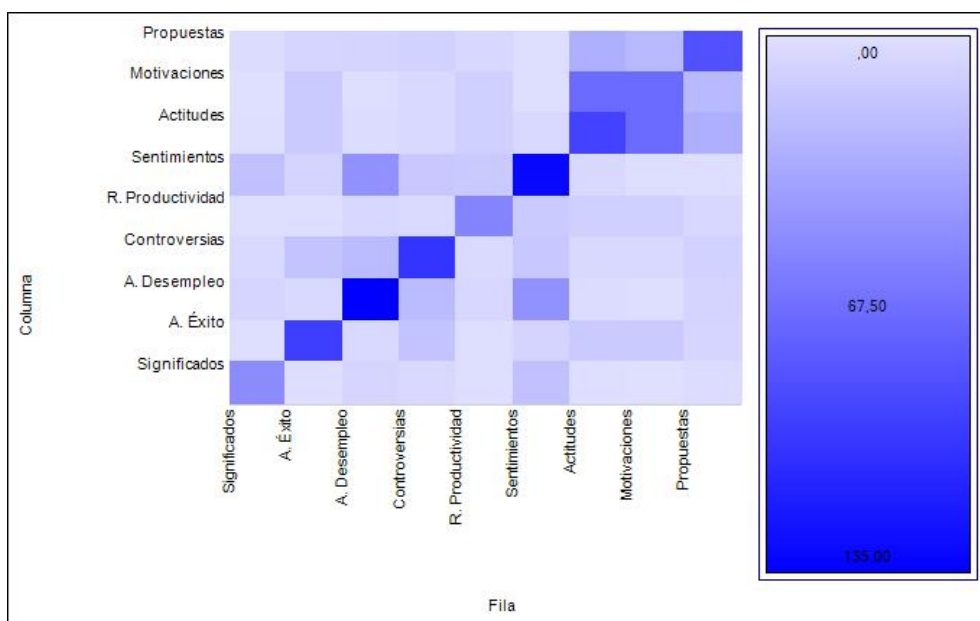
Como se puede observar, todos los cruces generales en función de los atributos depositan un mayor peso discursivo en la dimensión de empleo, frente a la de formación o sentimientos y emociones. La distancia entre el número de referencias de empleo y formación, se acrecienta más del doble en el caso de los varones (298 de empleo frente a 136 de formación) y casi se triplica en los discursos de los mayores de 55 años (302 de empleo frente a 112 de formación), que hacen mucho más hincapié en el plano laboral. En los discursos de las mujeres, ambas cifras son más cercanas, haciendo 201 referencias a empleo y 162 a formación; y entre los informantes más jóvenes, la distancia entre ambas dimensiones se acorta hasta casi igualarse, con 186 referencias a formación y 197 a empleo.

En el plano emocional se observa nuevamente una superioridad de referencias en los mayores de 55 años, claramente más afectados psicológicamente por el desempleo. La cifra de alusiones a sentimientos y emociones derivadas del desempleo de los mayores de 55 casi duplica la de los más jóvenes (105 de mayores de 55 años frente a 59 de menores de esa edad). Esta tendencia se repite en el cruce por género, mostrando los varones una mayor vulnerabilidad emocional frente al desempleo que las mujeres, posiblemente asociada a patrones tradicionales patriarcales, que vuelcan en el hombre la responsabilidad del sustento familiar.

4.2 CRUCE GENERAL DE CATEGORÍAS

Al cruzar las categorías principales entre sí, a través de una gráfica de calor generada por el software NVivo (Figura 2), destacan varias relaciones entre categorías, señaladas mediante un aumento de la intensidad del color en el punto en el que se cruzan. Como es razonable, unas de las relaciones más marcadas se producen entre las motivaciones y actitudes hacia la formación, pues la actitud de interés es desglosada durante su análisis en función de las motivaciones de los informantes.

Figura 2. Gráfica de calor que relaciona categorías generales entre sí

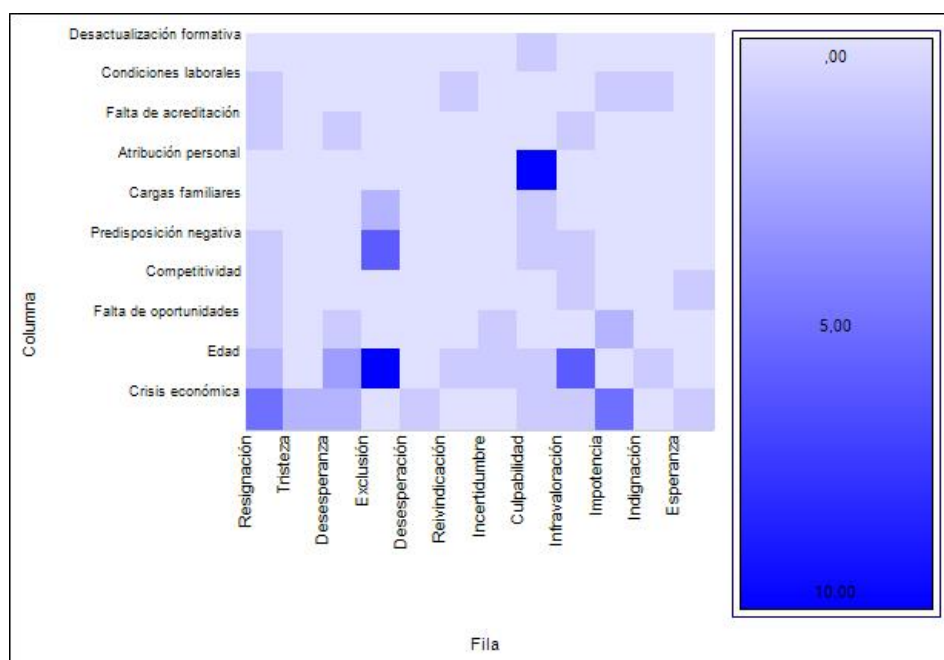


Fuente: Elaboración propia con el software NVivo 10

En la Figura 2 también se pueden apreciar otras relaciones significativas (con 14 coincidencias) entre motivaciones y actitudes hacia la formación con las atribuciones del éxito; relación lógica, pues entre las atribuciones del éxito laboral más referidas se encuentran la cualificación y el aprendizaje permanente.

La relación más fuerte se establece entre los sentimientos y las atribuciones del desempleo, con 48 coincidencias. Con la pretensión de profundizar en las coincidencias señaladas entre estas categorías, se procede a elaborar la matriz de codificación que cruza las subcategorías de ambas. Esta matriz se presenta de forma visual con el apoyo nuevamente de una gráfica de calor (Figura 3), que resalta las relaciones más estrechas.

Figura 3. Gráfica de calor que relaciona las subcategorías incluidas en las categorías sentimientos y emociones (fila) y atribuciones del desempleo (columna)



Fuente: Elaboración propia con el software NVivo 10

Una de las relaciones más fuertes, con diez coincidencias, se establece entre el sentimiento de culpabilidad y la atribución personal de las causas del desempleo. Nuevamente con diez referencias coincidentes, el sentimiento de exclusión laboral sentido por los informantes se relaciona con la atribución a la edad de su situación de desempleo, y a su vez con la predisposición negativa del empresario a la contratación de mayores, en esta ocasión con seis coincidencias. El hecho de que no haya relaciones entre el sentimiento de exclusión laboral con otras categorías de las atribuciones del desempleo (exceptuando las cargas familiares, con tan solo dos coincidencias en mujeres), evidencia la injustificada discriminación laboral por edad que los mayores perciben y manifiestan en su discurso. No se sienten excluidos por otros factores como no disponer de la cualificación necesaria, ni por una falta de oportunidades, sino por el simple hecho de sobrepasar los 45 años, sintiéndose víctimas del edadismo.

La edad, como es evidente, se relaciona también fuertemente con la infravaloración personal por edad, con seis coincidencias. Pues los informantes mayores

perciben la edad como una limitación física para el desempeño de determinadas profesiones. También la edad y la desesperanza coinciden en tres ocasiones, siendo el factor edad, potenciador de este sentimiento en cuanto a las posibilidades de retorno al mercado laboral.

Con cinco coincidencias en ambos casos, destaca la relación que se establece entre los sentimientos de resignación e impotencia con los de la atribución de la situación de desempleo a la crisis económica. La percepción de un contexto económicamente desfavorable para la contratación y el surgimiento de oportunidades laborales, genera en ellos impotencia ante la impasible respuesta del mercado de trabajo a sus esfuerzos; y resignación y conformismo, como respuesta adaptativa a las circunstancias percibidas como inamovibles.

En conclusión, en circunstancias de desempleo, los sentimientos negativos inundan los focos conversacionales, que suelen centrarse en la rememoración de las circunstancias adversas, confinando las posibilidades o empujes necesarios para el retorno al mercado. En esta línea, las cifras generales muestran patrones discursivos que insisten en desplazar a la formación a planos secundarios, que se acentúan en los informantes de mayor edad y en los varones.

B

Díscurso Oficial

El lado oculto de los informes del paro en España. Un análisis de la realidad actual

The hidden side of reports of unemployment in Spain. An analysis of the current situation

RESUMEN

La sociedad española se enfrenta a una preocupante tasa de desempleo que crece desde el inicio de la crisis económica, sin embargo, esta tasa no muestra todo el entramado de precariedad laboral que afecta a España. Este trabajo parte de la concreción de las implicaciones de la terminología usada en la medición del paro, para estudiar la realidad referida al desempleo y la precariedad laboral a través del análisis de estadísticas oficiales, descubriendo vacíos de información y silencios que suavizan los datos.

Los resultados muestran las discrepancias existentes entre las fuentes de información del paro y desvelan cómo interpretar las cifras de forma más cercana a la realidad.

Palabras Clave: empleo, desempleo, estadísticas demográficas, exclusión, análisis.

ABSTRACT

The Spanish society is currently facing a worrying unemployment rate, that is growing since the start of the economic crisis, however, this rate does not show the real situation of job insecurity affecting Spain. To create a clear picture of the existing unemployment and its evolution from the past few years, this work starts doing a concretion of the terminology used in measuring unemployment and its implications. Next, through the content analysis of official statistics, the aim is to study the current situation in terms of unemployment and job insecurity, finding information gaps and silences which smoothed data to society.

Key words: employment, unemployment, demographic statistics, exclusion, analysis.

1. INTRODUCCIÓN

Diariamente nos hostigan los informativos que muestran la precaria situación actual de la sociedad, cuya evidencia más preocupante es la alta cuota de desempleo que está afectando a toda España y con más dureza a la Comunidad Andaluza.

La precariedad laboral y el desempleo son un tema muy recurrente por los medios de comunicación, pero los datos que reflejan estos medios no corresponden enteramente con la realidad, puesto que se suavizan y ocultan muchos matices que hacen que los datos, a pesar de su dureza, sean más tolerables para la sociedad.

Actualmente el número de parados que registra en Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) en enero de 2014 es de 4.814.435, sin duda una alta cifra, que, sin embargo, no representa el 100% de personas que se encuentran excluidas laboralmente o en una situación laboral precaria. A lo largo de este artículo se irán desvelando las claves que nos acercarán más a la situación real de España en cuanto a desempleo a través del meta-análisis de los informes y estadísticas oficiales del paro.

La principal contribución de este trabajo es aportar luz a la penumbra que nubla actualmente los datos del desempleo, con la intención de dar a conocer la verdadera dimensión del paro y facilitar la lectura e interpretación de los informes y estadísticas que la administración pone a disposición del ciudadano.

2. MARCO TEÓRICO

Es evidente la huella de precariedad y marginación social y económica que la crisis ha dejado a nivel mundial en la población tras su arrasadora llegada (Salazar, 2013), pero, ¿hasta qué punto han sido devastadores sus efectos sobre la población española? ¿Recogen los informes y estadísticas oficiales españolas la realidad social? Antes de adentrarnos en la búsqueda de la respuesta a estos y otros interrogantes, es importante hacer una breve aproximación conceptual que ubique al lector en el contexto de estudio. La dificultad de interpretación de los datos justifica que este trabajo comience por hacer un breve recorrido terminológico, antes de adentrarse en estadísticas y datos, puesto que la terminología usada por el SEPE y otras instituciones se presta a confusión y puede ser malinterpretada, con el consiguiente enmascaramiento de información que eso supone.

Para comenzar, es necesario aclarar que los términos “demandante de empleo” y “desempleado” no son considerados sinónimos por el SEPE, al contrario de lo que coloquialmente se pueda pensar, tanto es así que en la misma tarjeta de demandante de empleo se indica que esta tarjeta no justifica el desempleo del propietario de la misma.

Según los conceptos de la estadística mensual del SEPE (2014b), demanda de empleo es *“la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de los Servicios Públicos de Empleo del Sistema Nacional de Empleo”*. Por tanto, se considera demandante de empleo al que ejerce esta solicitud. A

partir de 2004 se clasifican las solicitudes de los demandantes en tres grupos según el SEPE (2014b):

- *Ocupados*: Son aquellos demandantes que teniendo ya un empleo buscan uno mejor o compatibilizarlo con el que ya realizan.
- *Con disponibilidad limitada*: Son aquellos demandantes, sin empleo, que indican en su solicitud condiciones especiales de trabajo (ejemplo: sólo a domicilio, teletrabajo, en el extranjero, etc.).
- *Demandantes de empleo no ocupados (DENOS)*: Este grupo de demandantes de empleo lo componen aquellos que ya se consideraban parados en las estadísticas tradicionales del SEPE (antiguo INEM) y algunos colectivos que, aun no considerándose como desempleados por éstas, (como los demandantes de servicios previos al empleo) sí se incluyen como parados en la Encuesta de Población Activa (EPA), que a los parados registrados les agrega colectivos tales como estudiantes, trabajadores eventuales agrícolas subsidiados, etc.

Como la cita anterior muestra y de acuerdo con el contenido de la Orden de 11 de marzo de 1985 por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado, no todos los demandantes de empleo son considerados desempleados y no todos ellos figuran en las estadísticas que miden el paro registrado. De este modo, se excluyen de éste todas aquellas demandas que al final del mes de referencia se encuentran en alguna de las situaciones que muestra la Tabla 1.

Tabla 1. Exclusiones del paro registrado

Exclusiones del paro registrado	Descripción
Pluriempleo	Demandantes que solicitan otro empleo compatible con el que ejercen
Mejor empleo	Demandantes que, estando ocupados, solicitan un empleo para cambiarlo por el que tienen
Colaboración Social	Demandantes perceptores de prestaciones por desempleo que participan en trabajos de Colaboración Social
Jubilados	Demandantes que son pensionistas de jubilación, pensionistas por gran invalidez o invalidez absoluta y demandantes de edad igual o superior a 65 años
Empleo Coyuntural	Demandantes que solicitan un empleo para un período inferior a 3 meses
Jornada < 20 horas	Demandantes que solicitan un trabajo con jornada inferior a 20 horas semanales
Estudiantes	Demandantes que están cursando estudios de enseñanza oficial reglada siempre que sean menores de 25 años o que superando esta edad sean demandantes de primer empleo
Estudiantes	Demandantes asistentes a cursos de Formación Profesional Ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las 20 a la semana, tengan una beca al menos de manutención y sean demandantes de primer empleo
Demandas suspendidas	Demandantes con demanda suspendida en tanto permanezcan en esta situación (...)

Exclusiones del paro registrado	Descripción
Compatibilidad prestaciones	Demandantes beneficiarios de prestaciones por desempleo en situación de compatibilidad de empleo por realizar un trabajo a tiempo parcial
TEASS. Trabajadores Eventuales Agrícolas Subsidiados	Demandantes que están percibiendo el subsidio agrario o que, habiéndolo agotado, no haya transcurrido un periodo superior a un año desde el día del nacimiento del derecho
Rechazo de acciones de inserción laboral	Demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características, según se establece en el Art. 17 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto
Otras causas	Demandantes sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con el mismo como demandantes inscritos para participar en un proceso de selección para un puesto de trabajo determinado, solicitantes de un empleo exclusivamente para el extranjero, demandantes de un empleo solo a domicilio (...)

Fuente: Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985

De la tabla anterior cabe destacar cómo los estudiantes, aunque puedan ser demandantes de empleo, no aparecen registrados como parados si son menores de 25 años, o si, superando esta edad, buscan su primer empleo.

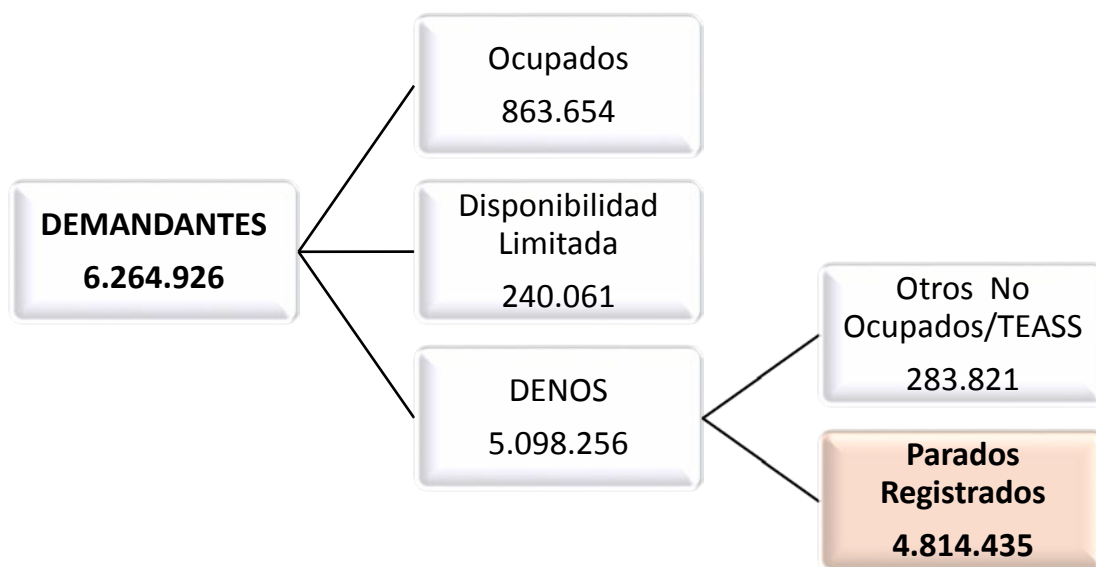
Las exclusiones del paro registrado mencionadas en la Tabla 1 se agrupan en los tres grandes bloques de demandantes de empleo que dispone el SEPE a partir de 2004 y que se refirieron con anterioridad en este trabajo. Todas estas exclusiones del registro del paro hacen que la situación laboral parezca más alentadora, dentro de la crisis en la que nos encontramos. Al comparar los datos totales de demandantes de empleo, con los de DENOS en enero de 2014, se puede observar cómo la cifra se reduce considerablemente en más de un millón de personas. Siendo los demandantes de empleo 6.201.971 y los considerados no ocupados (DENOS) 5.098.256. Las cifras se suavizan aún más cuando consideramos que no todos los demandantes de empleo no ocupados figuran como parados registrados en el SEPE, de todos ellos, 283.821 personas más son consideradas “Otros no ocupados/TEASS” y tampoco están incluidos en los registros del paro, quedando sólo 4.814.435 personas consideradas como parados registrados de los más de 6 millones de demandantes de empleo que hacen cola diariamente en las puertas del SEPE.

Los considerados “otros no ocupados” según Hernando (s.f.), son los que solicitan un empleo coyuntural inferior a 3 meses, los que piden jornada de trabajo inferior a 20 horas semanales y los demandantes estudiantes de enseñanzas regladas menores de 25 años o mayores y solicitantes de primer empleo.

La siguiente figura organiza esquemáticamente las categorías antes mencionadas y muestra con cifras cómo se distribuyen los demandantes de empleo y cuántos de ellos llegan a llamarse parados. Se muestra cómo la cifra inicial de demandantes (6.201.971) va reduciéndose hasta quedar en 4.814.435 personas, que

son consideradas “parados registrados” y que aparecen en rojo en el esquema. Estas cifras nos indican que un 22,37% de los demandantes de empleo (1.387.536 personas), sin llegar a ser considerados parados, se encuentran en una situación de precariedad laboral, que es enmascarada. Y a su vez las cifras evidencian un problema mucho mayor de lo que socialmente se cree.

Figura 1. Distribución de los demandantes de empleo



Fuente: Elaboración propia basada en SEPE (2014a)

La clasificación que establece el SEPE, no es única, ya que en España la Encuesta de Población Activa (EPA), que es un estudio estadístico elaborado trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), también permite la medición del paro. El paro de la EPA sigue criterios internacionales definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para clasificar a una persona como parada. Por tanto, los criterios conceptuales y metodológicos que incluyen a una persona en la categoría “parado registrado” difieren según ambas fuentes. Según el INE (2014a) las personas en cuanto a situación laboral pueden estar:

- *Activos*: Personas de 16 o más años que, (...), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en:
 - a) *Ocupados*: Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución en dinero o especie. (...)
 - b) *Parados*: Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. (...)
- *Inactivos*: Población de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores.

Hay que considerar que los datos del desempleo según la EPA lograron un gran descenso en el año 2000 desde la entrada en vigor del Reglamento de la Comisión Europea 1897/2000, que introducía una nueva definición de parado, de acuerdo a las normas aprobadas por la OIT en las decimotercera y decimocuarta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), introduciendo como principal novedad que los desempleados se encuentren

en busca de trabajo activa, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un empleo por cuenta ajena o un empleo por cuenta propia en un período de cuatro semanas que se termine al final de la semana de referencia. (CE, 2000, p. 19)

Así, parte de las personas que antes se consideraban paradas a partir de la entrada en vigor del reglamento pasan a denominarse “inactivas”.

En relación a ambas fuentes de datos de desempleo (SEPE y EPA), es de suponer que, usando criterios diferentes para clasificar a la población, los resultados de ambas estadísticas no coincidan. También hay que considerar que no todos los parados que cumplen los criterios de la OIT buscan empleo a través del SEPE y, en consecuencia, no todos ellos están inscritos en dicho servicio; requisito éste que es imprescindible para ser parado registrado.

Sin embargo, ambas estadísticas coinciden en que es requisito para ser considerado parado la búsqueda activa de empleo, y la disponibilidad para llevarlo a cabo (ambos criterios difícilmente medibles). Una vez que una persona cumple esos dos requisitos, ha de enfrentarse a la dura realidad del mercado laboral actual, donde actúan otros factores como la ocupabilidad de cada persona, definida por Toharia, Prudencio y Pérez (2006, p. 2) como “*la probabilidad estadística observada de encontrar empleo*”. Esta probabilidad no es igual para todos, hay muchos factores implicados que pueden condicionarla, entre ellos los relacionados con el ámbito formativo, que otorgan competencias para facilitar el acceso al mundo laboral y contribuyen al desarrollo personal y social (Subirats, 2004).

Cuando la empleabilidad de las personas es reducida, por cualquiera de los factores implicados, se generan procesos de exclusión que hacen que las personas con precariedad laboral entren en una zona de vulnerabilidad cercana a la exclusión y el aislamiento social (Castel, 2004), en la que la intervención es primordial (Lázaro & Martínez, 2013). Ante esta evidente problemática social, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, determina que “*a fin de garantizar el acceso a la formación de trabajadores con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas*” (p. 15584), y denomina a los más vulnerables como “colectivos prioritarios”.

Sin embargo, los datos y estadísticas no manifiestan si estas consideraciones legales están respondiendo a las necesidades laborales de estos colectivos; las cifras del paro no atienden a casuísticas y la complejidad de su entramado no facilita su interpretación. Además, la revisión realizada de las fuentes estadísticas oficiales y los informes acerca del desempleo durante esta introducción teórica, muestra

contradicciones entre las distintas fuentes revisadas, silencios, colectivos que no están contemplados en ellas, etc. Por ello surge la necesidad de realizar un meta-análisis de las estadísticas oficiales que muestre la existencia de estos puntos en blanco y de estas lagunas informativas que hacen que la información parezca menos desalentadora.

3. MARCO METODOLÓGICO

La metodología utilizada para responder a los fines de este estudio es de carácter eminentemente cuantitativo, aunque con aspectos hermenéuticos que permiten la interpretación de la información. La técnica utilizada es el análisis de contenido cuantitativo, entendiendo éste como un conjunto de técnicas de análisis tendentes a obtener indicadores por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido y permitiendo así la inferencia de conocimientos relativos a la documentación estudiada (Bardín, 1996).

Concretamente se ha realizado un meta-análisis de las estadísticas oficiales públicas, este estudio comienza con la recogida de los informes y la posterior selección de contenidos para su análisis y posterior detección de lagunas y contradicciones observadas en ellos. Se ha realizado el análisis estadístico de una colección amplia de resultados procedentes de varias fuentes con el propósito de integrar los hallazgos, en respuesta a la finalidad principal de este artículo de esclarecer los datos del desempleo.

La utilización de esta técnica de investigación queda justificada porque permite:

- Valorar la consistencia entre diferentes estudios que analizan los mismos datos.
- Identificar contradicciones entre los datos oficiales públicos.
- Descubrir qué colectivos no tienen representación en las estadísticas.
- Que emerjan datos que no están claramente representados en las estadísticas.

Las fuentes de información utilizadas para la realización de esta técnica son los principales referentes nacionales y comunitarios que recogen datos del desempleo:

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía (IECA)

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

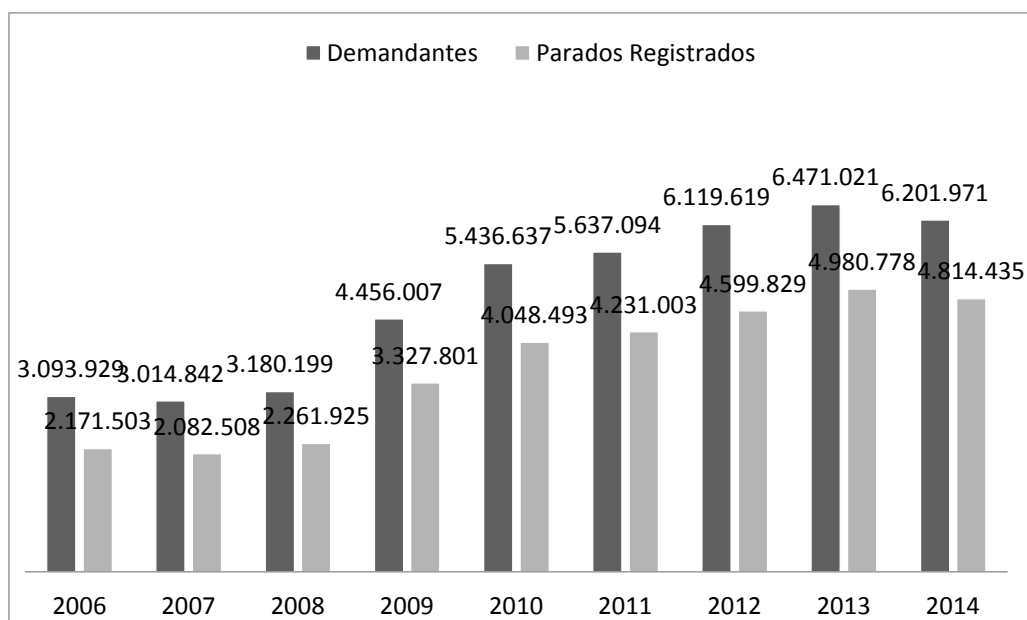
El análisis de contenido se ha dividido en tres temáticas de estudio, que consideran cuestiones diversas, a partir de ahí, los resultados obtenidos se dividen a su vez en los tres apartados que se muestran a continuación. Estos resultados pretenden desvelar las incógnitas y lagunas encontradas en los datos oficiales.

4.1. DEMANDANTES DE EMPLEO VERSUS PARADOS REGISTRADOS

Es importante complementar los datos del desempleo con los de los demandantes de empleo, ya que, como se comentó con anterioridad, no todos los que

buscan empleo son reflejados en las estadísticas del paro. Para ello se presenta el siguiente gráfico, que compara demandantes con parados registrados a nivel español (utilizando los datos del mes de enero de cada año), desde 2006 hasta la actualidad.

Figura 2. Relación Demandantes/Parados Registrados Españoles (2006/2014)



Fuente: Elaboración propia basada en los datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM) (Enero 2006-Enero 2008) y del SEPE (Enero 2008-Enero 2014)

Se puede ver en la figura 2 cómo los demandantes superan en gran medida a los parados registrados. En el siguiente cuadro se confronta el número de demandantes y el de parados registrados, calculando la diferencia entre ambas cifras y el porcentaje de demandantes de empleo considerados parados registrados.

Tabla 2. Demandantes/Parados Registrados

Año	Demandantes	Parados	Diferencia ²⁴	% D. Parados registrados ²⁵
2006	3.093.929	2.171.503	922.426	70,19%
2007	3.014.842	2.082.508	932.334	69,08%
2008	3.180.199	2.261.925	918.274	71,13%
2009	4.456.007	3.327.801	1.128.206	74,68%
2010	5.436.637	4.048.493	1.388.144	74,47%
2011	5.637.094	4.231.003	1.406.091	75,06%
2012	6.119.619	4.599.829	1.519.790	75,17%
2013	6.471.021	4.980.778	1.490.243	76,97%
2014	6.201.971	4.814.435	1.387.536	77,63%

Fuente: Elaboración propia basada en los datos del INEM (Enero 2006- Enero 2008) y del SEPE (Enero 2008-Enero 2014)

²⁴ La diferencia entre el número de demandantes y el número de parados registrados indica el número de personas que aun siendo demandantes de empleo no son considerados parados (ocupados, con disponibilidad limitada, demandantes de empleo específicos, otros no ocupados/TEASS)

²⁵ Esta cifra representa el tanto por ciento de demandantes que son considerados parados registrados según el SEPE

Los datos manifiestan que la diferencia entre demandantes de empleo y parados registrados crece año tras año, pero esto no indica que la cifra de demandantes y parados esté cada vez más distante, ya que al calcular el porcentaje de parados registrados entre el total de demandantes, se puede ver cómo la cifra de parados ha crecido en los últimos años en relación a la de demandantes, dando lugar a un mayor acercamiento de ambas cifras.

Que crezca la proporción de parados respecto a la de demandantes de empleo, es una situación preocupante. Como se ha comentado con anterioridad, hay muchas excepciones que permiten a la administración reducir el número de parados (estudiantes, mejora laboral, disponibilidad limitada, empleo coyuntural, demandantes de primer empleo, etc.). Por tanto, si a pesar de los intentos de la administración de suavizar las estadísticas, la proporción de parados registrados aumenta, significa que la situación de las personas cada vez es más desesperada y sus oportunidades están más reducidas. Esto puede significar que algunas personas que se encontraban en la zona de vulnerabilidad, se encaminen a situaciones de exclusión social y laboral (Castel, 2004).

4.2 DISCREPANCIA ENTRE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Los datos encontrados al estudiar la situación del empleo en la actualidad, no sólo no son claros, sino que, además, en muchas ocasiones existen grandes discrepancias entre los datos ofrecidos por diferentes instituciones.

Para mostrar estas discrepancias se usan los datos de desempleo de varias Comunidades Autónomas españolas y los totales de España. A través de la Tabla 3 se compara la población activa en varias Comunidades Autónomas (INE, 2014c), con el número medio de parados registrados según el SEPE en los tres meses estudiados (octubre, noviembre y diciembre de 2014); calculando así el porcentaje de la población activa que está registrada como parado por el SEPE; porcentaje éste que se compara con la tasa del paro que establece el INE en estos tres meses para totalidad del Estado Español y algunas de sus Comunidades.

La primera cuestión destacable es que el SEPE no facilita el dato de la tasa de empleo en sus informes mensuales, lo que obliga a calcularlo a partir de la población activa de la EPA, sólo pone a disposición del ciudadano el valor absoluto del paro, que es mucho menos representativo que un porcentaje y dificulta la interpretación de los datos. Tras calcular la tasa del SEPE, sorprende descubrir cómo ésta es más baja que la tasa establecida por la EPA en casi todas las Comunidades Autónomas, a excepción del País Vasco.

Según los datos del INE, la Comunidad que presenta mayor paro es Andalucía con un 36,32%, mientras que, según datos del SEPE, es Extremadura, con una tasa del 29,63% de paro, la que muestra las mayores cifras. La Comunidad que presenta una tasa de paro más reducida es Madrid según el SEPE y País Vasco según el INE, con porcentajes del 16,62 y 15,76 respectivamente, lo que indica grandes discrepancias entre las diferentes fuentes de información.

Tabla 3. Comparativa Tasas de Paro

	PARADOS REGISTRADOS (SEPE) (media del cuarto trimestre de 2013)	POBLACIÓN ACTIVA (EPA)	Tasa de Paro (SEPE) ²⁶	Tasa de Paro (INE)
Andalucía	1.055.590	3.983.200	26,50	36,32
Cataluña	632.349	3.685.500	17,16	22,26
Extremadura	146.870	495.700	29,63	32,29
Galicia	270.047	1.265.100	21,35	21,96
La Rioja	26.754	153.300	17,45	20,05
Madrid	546.196	3.285.400	16,62	21,03
Murcia	152.769	717.400	21,29	28,98
País Vasco	173.447	1.005.000	17,26	15,76
España	4773876	22.654.500	21,07	26,03

Fuente: Elaboración propia basada en INE (2014b) y SEPE (2014c)

Las diferencias detectadas entre los datos de ambas fuentes se muestran claramente en la Tabla 4, en la que se calcula el porcentaje diferencial entre ambas cifras para cada Comunidad y el total español. En esta tabla aparece sombreada la tasa superior de paro para cada Comunidad.

Tabla 4. Segunda Comparativa tasas de paro

	Tasa de Paro (SEPE)	Tasa de Paro (INE)	Diferencia Tasas SEPE/INE
Andalucía	26,50	36,32	9,82
Cataluña	17,16	22,26	5,1
Extremadura	29,63	32,29	2,66
Galicia	21,35	21,96	0,61
La Rioja	17,45	20,05	2,6
Madrid	16,62	21,03	4,41
Murcia	21,29	28,98	7,69
País Vasco	17,26	15,76	-1,5
España	21,07	26,03	-4,96

Fuente: Elaboración propia basada en INE (2014b) y SEPE (2014c)

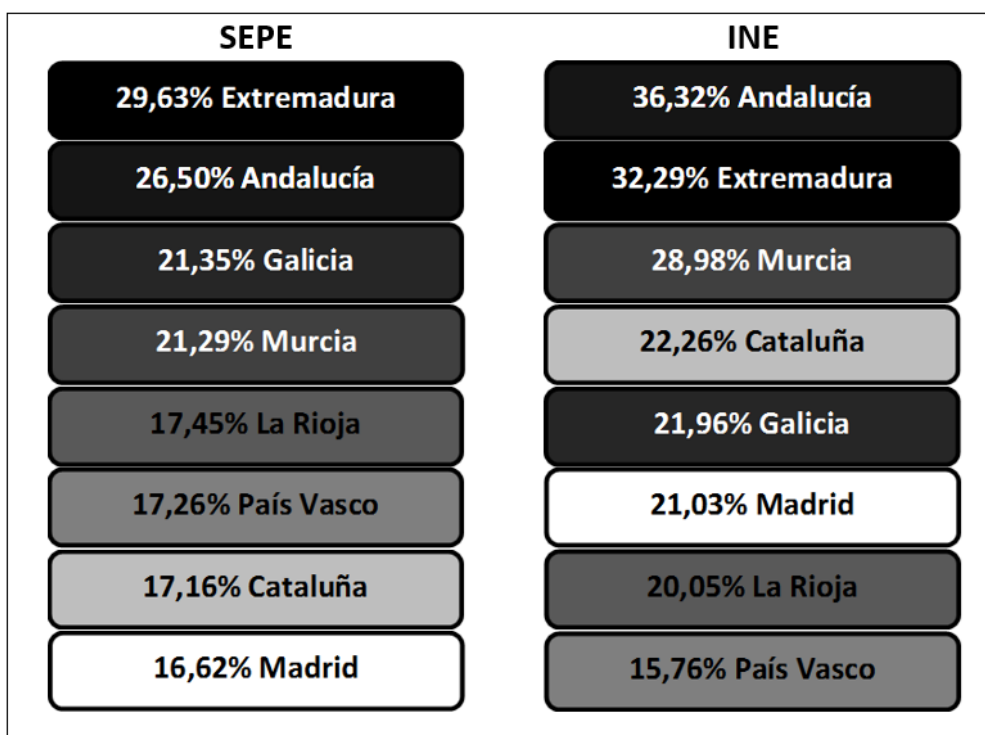
Curiosamente los datos de la tasa del paro ofrecidos por el INE, son muy superiores, por norma general, a los datos obtenidos mediante el cálculo del porcentaje de parados registrados del SEPE en función de la población activa, aumentando en todas las Comunidades a excepción de País Vasco; en algunas de ellas hasta casi un 10% como es el caso de Andalucía. Los datos de Murcia también muestran grandes discrepancias,

²⁶ Datos obtenidos a partir del cálculo del porcentaje de parados registrados en base a la población activa (según la EPA), tomando los datos del paro de las estadísticas ofrecidas por el SEPE en los meses de Octubre, Noviembre y Diciembre de 2013.

con más de un 7% de diferencia. Los porcentajes que más se asemejan son los de Galicia, cuyo porcentaje diferencial es tan sólo de un 0,61%.

Al ordenar las Comunidades estudiadas en función de su tasa de paro, como se muestra en el siguiente esquema, y comparar los resultados ofrecidos por ambas instituciones, las diferencias existentes hacen que no se pueda tener una idea clara de en qué Comunidad el paro actúa con más fuerza.

Figura 3. Comparativa Tasas de paro



Fuente: Elaboración propia basada en INE (2014b) y SEPE (2014c)

La Figura 3 ordena las Comunidades Autónomas en función de su tasa de paro (de mayor a menor) y utiliza un código de color, que manifiesta de forma más evidente las fuertes contradicciones entre los datos. En la primera columna aparece la Comunidad con mayor paro muy sombreada y cada casilla se va aclarando conforme va disminuyendo el porcentaje. En la columna de la derecha, correspondiente a los datos del INE, cada provincia mantiene la intensidad del sombreado que se le asignó en la columna anterior, pero el orden de cada casilla se establece nuevamente en función de la tasa del paro según esta fuente. Si los datos fuesen coherentes entre sí, ambas columnas, deberían mantener la misma escala de grises, del más oscuro al más claro, lo cual demostraría, que, aunque los datos del INE fuesen algo superiores a los del SEPE, su relación sería proporcional. Sin embargo, la mezcla de tonalidades de gris que puede observarse en la segunda columna hace pensar que cualquier semejanza entre los datos ofrecidos por estas instituciones es sólo coincidencia.

La discrepancia de datos ofrecidos por las distintas instituciones se puede explicar en parte por los diferentes criterios para ser considerado “parado”, que aplica cada una de las fuentes de información consultadas, siendo mucho más concretos y

excluyentes los criterios y condiciones para ser desempleado según el SEPE. Sin embargo, esta hipótesis no explica la excepción de los datos del País Vasco ni la incoherencia de los datos respecto al no mantenimiento de su proporcionalidad. Estas cifras tan dispares generan desconfianza en la información facilitada por las fuentes estudiadas.

4.3 FORMACIÓN VERSUS EMPLEO/PARO

Partiendo de que a mayor formación menores posibilidades de encontrarse en situación de desempleo, se hace este meta-análisis que, a partir de los datos de formación de parados y ocupados en 2013, logra el establecimiento del porcentaje de parados que presenta cada nivel formativo.

Para ello, en primer lugar, se ofrecen los datos acerca de la formación de los ocupados españoles en 2013, en miles de personas de media anual. Hay que tener en cuenta que los datos inferiores a 5 mil personas están sujetos a fuertes variaciones debidas al error de muestreo.

La Tabla 5 contempla la población ocupada en España según el nivel de formación alcanzado por grupos de edad en 2013 y muestra mediante sombreado cuál es la formación que más se repite en cada franja de edad.

Tabla 5. Formación de los ocupados en España (2013)

	Analfabetos y sin estudios	Educación primaria	Secundarios o medios	Técnicos-profesionales	Universitarios y otros	TOTAL
De 16 a 19 años	2,6	9,2	51,0	10,2	0,6	73,6
De 20 a 24 años	4,8	52,7	312,9	202,6	94,7	667,7
De 25 a 29 años	13,3	76,2	596,0	409,0	485,1	1.579,6
De 30 a 44 años	78,9	297,8	2.918,7	1.834,9	2.477,4	7.607,7
De 45 a 54 años	68,3	338,3	1.973,4	851,7	1.166,9	4.398,6
De 55 y más años	103,1	510,7	912,1	300,0	597,0	2.422,9
TOTAL	270,9	1.284,9	6.764,1	3.608,4	4.821,7	16.750,1

Fuente: Elaboración propia a partir de IECA (2014a)

A continuación, se ofrecen los datos acerca de la formación de los parados de España en 2013, en miles de personas de media anual. Considerando nuevamente las fuertes variaciones debidas al error de muestreo a las que los datos inferiores a 5 mil personas están sujetos.

Tabla 6. Formación de los parados en España (2013)

	Analfabetos y sin estudios	Educación primaria	Secundarios o medios	Técnicos-profesionales	Universitarios y otros	TOTAL
De 16 a 19 años	3,0	44,7	143,8	19,6	-	211,1
De 20 a 24 años	7,1	91,4	368,4	181,3	72,5	720,7
De 25 a 29 años	17,8	87,2	370,7	164,5	175,5	815,7
De 30 a 44 años	70,2	229,1	1.248,2	473,8	397,0	2.418,3
De 45 a 54 años	69,4	195,2	659,0	204,4	126,0	1.254
De 55 y más años	59,4	175,8	242,4	56,9	41,7	576,2
TOTAL	226,9	823,4	3.032,5	1.100,5	812,7	5.996

Fuente: Elaboración propia a partir de IECA (2014b)

Ambas tablas muestran como la mayoría de los españoles, tanto ocupados como desempleados, y en cualquier franja de edad, tienen estudios secundarios o medios. También ponen de manifiesto cómo ha ido tomando importancia la formación en los últimos años, ya que el número de personas sin estudios se reduce conforme disminuye la franja de edad.

Sintetizando ambos cuadros se presenta la Tabla 7 que recoge los datos totales de ocupados y parados según su formación, estableciendo el porcentaje de parados en relación a la población activa total para cada nivel formativo.

Tabla 7. Tasa de Paro por nivel de formación alcanzado

	Analfabetos	Educación primaria	Secundarios o medios	Técnicos-profesionales	Universitarios y otros	TOTAL
Ocupados	270.900	1.284.900	6.764.100	3.608.400	4.821.700	16.750.100
Parados	226.900	823.400	3.032.500	1.100.500	812.700	5.996.000
Población activa (ocupados + parados)	497.800	2.108.300	9.796.600	4.708.900	5.634.400	22.746.100
Proporción de parados (respecto a la población activa)	45,58%	39,05%	30,95%	23,37%	14,42%	26,36%

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro anterior se puede observar cómo a mayor tasa de estudios, mayor posibilidad de encontrar empleo, de esta forma, las personas con estudios superiores son los que tienen una mayor ocupación, quedando sólo en desempleo el 14,42% de los españoles con estudios universitarios, frente a los analfabetos, entre los que existe un 45,58% de parados.

Los porcentajes muestran claramente cómo el paro se incrementa a medida que los estudios son más bajos, y se reduce cuando el nivel de estudios es superior. Por tanto, existe una relación inversamente proporcional entre formación y paro, que se evidencia en los porcentajes recogidos en la Tabla 8.

A continuación, se muestran las tasas de desempleo, en función del género, con intención de mostrar si existen diferencias significativas en función del género en el porcentaje de desempleo según la formación adquirida.

Tabla 8. Tasa de paro por sexo y nivel de formación alcanzado

	Analfabetos	Educación primaria	Educación secundaria primera etapa*	Educación secundaria segunda etapa*	Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	Educación superior	Doctorado
Ambos sexos	54,73%	38,86%	33,23%	26,09%	37,58%	16,19%	4,21%
Hombres	58,21%	38,59%	31,95%	24,15%	5,57%	14,46%	3,25%
Mujeres	50,46%	39,26%	35,12%	28,20%	56,87%	17,82%	5,39%

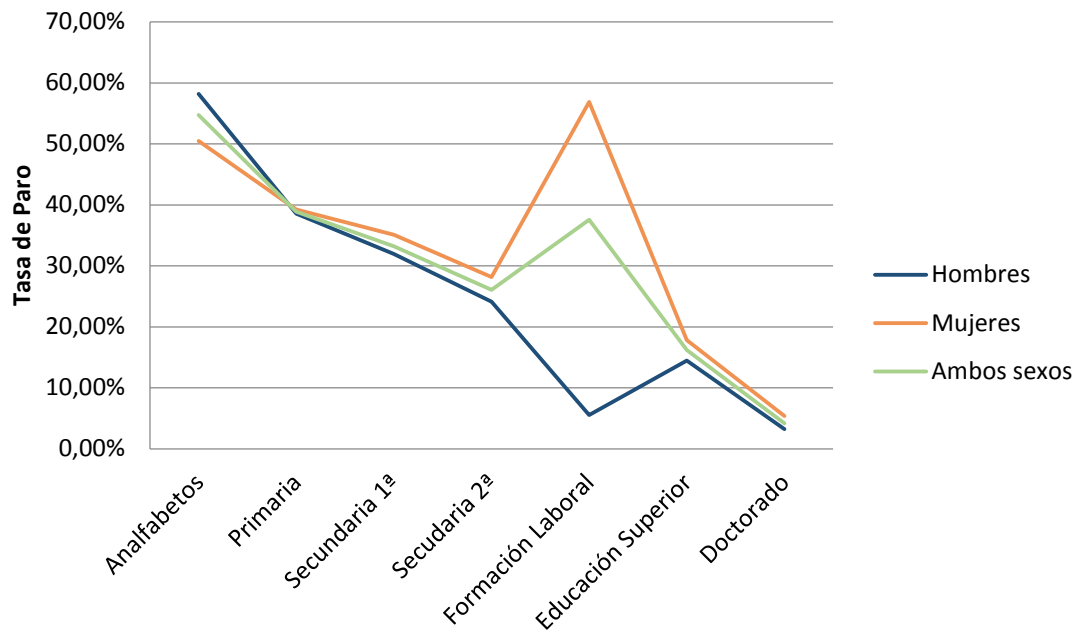
[* y formación e inserción laboral correspondiente]

Fuente: INE (2014d)

La Tabla 8 muestra cómo las mujeres, en general, presentan tasas de paro superiores a los hombres en todos los niveles formativos, exceptuando el caso de los analfabetos, en el que las mujeres presentan un 50,46% de paro y los hombres superan esta tasa en casi un 8%.

Aunque los datos vuelven a confirmar que la tasa del paro disminuye conforme aumenta la formación, la Tabla 8 presenta una notable irregularidad, ya que en la columna de “Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)” las mujeres presentan una alta tasa de paro (56,87%) que supera al de las mujeres analfabetas. Este sorprendente dato repercute también sobre la media de ambos sexos, suponiendo una considerable alteración en el descenso del paro a medida que la formación se incrementa. Para hacer más visible esta relación se muestra el siguiente gráfico que presenta de forma visual los datos anteriores.

Figura 4. Tasa de paro por nivel de formación alcanzado



Fuente: INE (2014d)

Como se puede ver, las tres líneas del gráfico descienden paulatinamente, pero al llegar a la formación laboral, la línea que representa a las mujeres alcanza su punto máximo, lo que también afecta a la línea de ambos sexos. Sin embargo, en ese mismo punto, la línea de los hombres desciende por debajo de lo esperado, teniendo los varones con formación laboral menos tasa de paro que los que cuentan con estudios superiores. Habría que profundizar más para averiguar qué motivos hacen que las mujeres con Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa), tengan muchas más dificultades para encontrar empleo que los hombres con la misma formación o incluso que otras mujeres con una formación inferior.

5. CONCLUSIONES

Tras el análisis de diversas fuentes estadísticas e informes sobre la actual situación de desempleo y precariedad laboral que está afectando a España, se han podido extraer algunas conclusiones:

- Hay gran cantidad de datos y fuentes de información, pero la información está enmascarada en clave terminológica, dificultando la interpretación de la misma por parte de la población. Esta división y organización de términos nos indica que casi de un millón y medio de personas más de las que indican los registros de parados buscan empleo. A su vez se confirma que hay más personas de las que las estadísticas muestran en situación de riesgo y unas condiciones laborales muy precarias que promueven situaciones como la necesidad de pluriemplearse o de solicitar mejora laboral.

- Las cifras del paro no son absolutas y no contemplan todos los casos del desempleo, excluyendo, dependiendo de la fuente, a estudiantes, personas con disponibilidad limitada, personas que no buscan activamente empleo, etc. Las cifras dulcifican la realidad ocultando que más de un millón de personas de las que nos muestran las estadísticas se encuentran en una situación de precariedad laboral que les lleva a la demanda de empleo.
- Las fuentes de información sobre el desempleo se rigen por criterios muy diferentes y por tanto, no muestran coherencia ni coordinación entre sí. Los datos generados por ellas son muy dispares, lo que supone un obstáculo para su interpretación real y genera desconfianza en la información y las fuentes.
- A pesar de la crisis y sus negativos efectos en el mercado laboral, sigue existiendo una relación directamente proporcional entre formación y empleo. Las personas con formación superior tienen más posibilidades de acceso al mundo laboral, según muestran las estadísticas estudiadas.

En líneas generales este artículo quiere dejar constancia de las lagunas existentes en los datos del desempleo que mantienen a la población lejos de la realidad laboral. Los aportes de este trabajo serán oportunos si ayudan a facilitar la comprensión e interpretación del entramado terminológico y numérico que los datos del paro suponen y a esclarecer las sombras que las fuentes de información crean.

Los datos generales extraídos en este estudio nos abren nuevas líneas de investigación que pueden concretarse en el análisis de las cifras referidas a determinados grupos sociales y sus realidades concretas. El análisis de la información relativa a colectivos específicos permite un segundo enfoque comparativo y relacional que confronte si los patrones estadísticos concretos se asemejan a los generales o se agudizan y agravan para los colectivos más desfavorecidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid: Ediciones Akal.
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras* (pp. 55-86.). Barcelona: Gedisa.
- CE. Reglamento 1897/2000 de la comisión, de 7 de septiembre de 2000, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa en la Comunidad por lo que respecta a la definición operativa de desempleo. *Comisión Europea*, 8 de Septiembre de 2000, núm. 228, p. 18/21.
- España. Orden de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de Marzo del 1985, núm. 63, pp. 6612-6612

- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- Hernando, A. (s.f.). *La nueva estadística de demandantes de Empleo en el servicio público de empleo Estatal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 15 de febrero de 2014, de http://www.ief.es/documentos/investigacion/seminarios/internacional/Sem_1nter_estadisticas_Hernando.pdf
- IECA (2014a). *El mercado de trabajo en Andalucía. Datos estructurales. Empleo*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/merctrab/mtlnd03.htm>
- IECA (2014b). *El mercado de trabajo en Andalucía. Datos estructurales. Paro*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/merctrab/mtlnd05.htm>
- INE (2014a). *Encuesta de Población Activa. Resumen*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.ine.es/daco/daco43/notaepa.htm#epa>
- INE (2014b). *Encuesta de Población Activa. Resultados por Comunidades Autónomas*. Recuperado el 18 de febrero de 2014, de <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=0&divi=EPA&his=0&type=db>
- INE (2014c). *Encuesta de Población Activa. Activos*. Recuperado el 18 de febrero de 2014, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=870>
- INE (2014d). *Encuesta de Población Activa. Parados*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?divi=EPA&his=1&type=db&L=0>
- INEM (2006-2008). *Demandantes de Empleo, Paro Registrado, Contratos y Prestaciones*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_avance/datos/index.html
- Lázaro, E. & Martínez, M. (2013). El tránsito al empleo de las personas más desfavorecidas a través de las empresas de inserción. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26 (2), 467-478
- Salazar, B. (2013). ¿Crisis después de la crisis? La macroeconomía financiera después de la crisis global, *Revista de Economía Institucional*, 15 (28), 127-158.
- SEPE (2008-2014). *Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de Empleo, Paro, Contratos y Prestaciones por Desempleo*. Recuperado el 16 de febrero de 2014, de http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_avance/datos/index.html

- SEPE (2014a). *Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de Empleo, Paro, Contratos y Prestaciones por Desempleo. Enero 2014*. Recuperado el 16 de febrero de 2014, de https://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2014/AV_SISPE_1401.pdf
- SEPE (2014b). *Resumen estadística mensual*. Recuperado el 16 de febrero de 2014, de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/conceptos/index.html
- SEPE (2014c). *Resumen datos estadísticos*. Recuperado el 16 de febrero de 2014, de https://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_avance/datos/index.html
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Toharia, L., Prudencio, C. A., & Pérez, J. I. (2006). *La ocupabilidad de los parados registrados*. Recuperado el 15 de febrero de 2014, de <http://www.congresos.ulpgc.es/aet/Trabajos/Luis%20Toharia%20Cortes.pdf>

Secondary analysis of the official statistics on unemployment in people over 45 years old in Spain²⁷

Análisis secundario de las estadísticas oficiales sobre desempleo de mayores de 45 en España

ABSTRACT

Official statistical sources report an alarming unemployment rate among people over 45 years old in Spain. However, much of the information is either silenced or requires previously non-existent secondary analyses, making it a worthwhile endeavour to critically analyse both the data and their weaknesses and gaps. This study performs a secondary analysis of the data of the National Institute of Statistics on unemployment in this collective. The results provide: 1) a general profile of unemployed people over 45 years old 2) an educational profile of unemployed people over 45 years old; and 3) the silenced data by the sources. The study concludes that the information offered does not allow us to refine and identify all the indicators that determine employability. Nationality, educational level and sex are identified as main factors of employment. The results describe a profile of vulnerability to job market exclusion in the case of females, non-European community foreigners, people with a handicap or belonging to an ethnic minority, and those with a low educational level.

Keywords: secondary analysis, over 45 years old, unemployment, statistics, vulnerability.

RESUMEN

Las fuentes estadísticas oficiales ofrecen una tasa de desempleo alarmante entre las personas mayores de 45 años en España. Pero no es fácil acceder y acotar la información en base a variables significativas al respecto. Gran parte de la información o está silenciada o bien requiere de análisis secundarios inexistentes. Lo que pone en valor analizar críticamente tanto los datos como las debilidades y silencios. Muy especialmente si se busca información sobre los perfiles más afectados por el desempleo o tradicionalmente más vulnerables y silenciados de la comunicación social. Este estudio ofrece un análisis secundario de los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística sobre el desempleo en este colectivo.

²⁷ Traducción al español en el Anexo III

Los resultados ofrecen: 1) un perfil general de los desempleados mayores de 45, en torno a variables tradicionales; 2) un perfil formativo de los desempleados mayores de 45 años y, 3) los datos silenciados, sombras y máscaras en torno, tanto a las variables de perfiles de mayor riesgo de vulnerabilidad, como a la caracterización como desempleado. El estudio concluye que la información ofrecida no permite la delimitación e identificación de todos los indicadores que determinan la empleabilidad. Los análisis secundarios han permitido identificar como factores principales de empleo la nacionalidad, el nivel de formación y el sexo. Describiendo un perfil de vulnerabilidad a la exclusión laboral cuando se es mujer, extranjera no comunitaria, con discapacidad o perteneciente a minoría étnica y con bajo nivel formativo.

Palabras clave: análisis secundario, mayores de 45 años, desempleo, estadística.

1. PRESENTATION AND JUSTIFICATION OF THE RESEARCH PROBLEM²⁸

Unemployment is currently a social scourge in Spain. It affects more than 5 million people, according to the data from the Active Population Survey (EPA) of the National Institute of Statistics for the first trimester of 2015 (INE, 2015a). The high rates of unemployment point to the existence of a serious social problem, but they are just the *"tip of the iceberg"* (Martos & Domingo, 2011) of a much more complex and profound problem that involves specific people and cases. The economic crisis and unemployment are especially cruel to some collectives. This is the case of people over 45 years old, whose rate of unemployment has quadrupled in recent years according to official statistical sources. For this reason, they are officially considered a high-priority group. However, the group of older people is not homogeneous, and not all of them experience employment to the same degree. Therefore, it is necessary to consider a set of contingencies that describe sub-profiles with different degrees of vulnerability.

Statistics allow us to have a general idea of the basic characteristics of the population with regard to each aspect being studied, organizing and synthesizing the information until reaching approachable values. Moreover, they are a tool that allows us to *"quantify uncertainty"* (Monleón-Getino, 2010), predicting the probability that a certain event will occur. This predictive property of statistics can be useful in the study of unemployment, as it will determine which profiles are most likely to be excluded from the job market.

Large numbers and statistical data give readers a sense of security because they usually trust in their accuracy. However, the numbers can be used to conceal information (through omission, categorizing, generalizing, relativizing, etc.), which may not be noticed by innocent interpreters who accept them without question.

Although the statistical data are available on the Internet, interpreting and searching for information on the topic of our study is a complex process (Peset & Fernández-López, 2014). This study focuses on interpreting the data on unemployed people over 45 years old presented by the Active Population Survey. Thus, in order to

²⁸ The study was finished in Juny 2015

enhance the comprehension of the numbers analysed, it is necessary to start with the definition of the terminology used by this source.

The previously mentioned survey produces a system of population categories related to the job market, based on the employment situation of people over 16 years old. Thus, the population is divided into “active” and “inactive”. On the one hand, the active population includes people who are working (for themselves or for others) and the unemployed, understood as those who do not have jobs, but are actively looking and available for work (INE, 2015b).

On the other hand, the inactive population consists of people who are not classified as unemployed or employed. People who find themselves in one of the following situations are included in this category: those who take care of their homes; students; retired or people or those with early retirement; people who receive a pension other than the one for retired or pre-retired people; people who perform voluntary social work, charity activities, etc.; those who are incapable of working; among others (INE, 2015b). This terminological categorization leaves a lot of people who are unemployed or in precarious situations out of the unemployment statistics.

Understanding the limitations of the data, the search for reality based on the complexity paradigm (Morin, 2008) leads us, from one of its perspectives, to the secondary analysis of the data on unemployment in people over 45 years old as a part of the complex framework the situation creates. This collective is characterized by situations of economic and emotional instability (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005), which are increased by their stigmatization, the resistance of many companies to hire them, social deafness and lack of interest in their problem, even by research (Izquierdo & López, 2013).

By examining the information offered by the statistics on these individuals, this study contributes to clarifying the employment data and the profiles most affected by this situation.

2. METHODOLOGY

This study is carried out using a quantitative approach with interpretative and hermeneutic nuances, in order to extract the essence contained in the statistical data on unemployment in people over 45 years old. However, from the moment when the informants are selected and the statistical data are presented, it is possible to mask or slant the information or make interpretation errors (Garavito, 2012), so that other complementary approaches are needed.

To this end, and based on the information offered by the EPA, a *secondary analysis* of the data is carried out (Thorne, 2005) understood as “*all the posterior analyses of a set of primary data that offer additional interpretations and conclusions or in a different way from the one presented in the original research report*” (Sierra-Bravo, 2003, p. 292). The baseline information is used to look for tendencies and profiles that define the probabilities of accessing the job market, based on the variables studied, and

specify especially vulnerable profiles, in order to design specific job market insertion measures.

2.1 SELECTION OF THE STUDY SAMPLE

This study is based on the national unemployment information presented by the National Institute of Statistics (INE) in the Survey of the Active Population (EPA). This source is chosen because it offers more specific and reliable data on unemployment than other official sources. In most of the analyses that contemplate age, it is possible to select the specific age range of interest and cross it with other variables. This survey is often used to make international comparisons because it strictly follows the unemployment measurement criteria established by the International Labour Organization (ILO).

The use of data from the State Employment Public Service (SEPE, 2015) was ruled out in this study because the SEPE limits its unemployment numbers to job seekers (registered in their offices), and it applies categorical filters that reduce the number of unemployed people registered. This number becomes dissipated in other categories (working, with limited availability, etc.) and is reduced due to exceptions to registered unemployment contemplated in the Ministerial Order of 11 March 1985 (such as students, job improvement, etc.), and other categories not foreseen in it (Toharia & Malo, 2005, p. 12): *“foreigners; job seekers who have their claims suspended; and job seekers in the inactivity period of a permanent intermittent employment contract”*.

To guarantee the current validity of the study, the sample was limited to the information offered by the EPA for the first trimester of 2015. This was the latest information offered by this source at the time the analyses were performed.

Limitations: As this is a survey, the data presented by this source are estimations and, therefore, subject to errors related to sampling and other causes (INE, 2012).

2.2 DATA COLLECTION AND INFORMATION ANALYSIS PROCESS

We selected all the national results offered by the EPA on unemployed people that included the age variable, in relation to other variables, and showed the figures in absolute values. Based on this information, and with the help of the filtering and consultation tool offered by the INE on its website, the information was limited to the study sample, selecting only the data pertaining to unemployed people over 45 years old.

All of the data collected were exported to Microsoft Excel software, where they were processed. The absolute unemployment values were divided into two age categories (unemployed people between 45 and 54 years old and those older than 55). These two categories, in turn, were divided into three others, based on sex (men, women and both). The age and sex variables were crossed with the other variables available in the data. Based on this information, and taking the total number of unemployed people over 45 years old as the reference, the percentages of unemployment were calculated for each variable by sex and age.

The variables on education found in the results for national unemployed people were also compared to the information on national employed people for these same variables, thus determining whether there are educational differences between the groups based on their employment situation. Next, the information on the educational level of the unemployed group was calculated proportionally in relation to the active population with this level of education to determine the percentage of unemployed people in each educational level.

Finally, an analysis is performed of the gaps found in the information and the categories not contemplated. To shed light on some of the grey areas found in the data on national unemployed people, the calculation of the difference between active and employed is used, thus finding the unemployment numbers for some cloudy categories.

Through the process described above, three analyses are performed that make up the three blocks of results in this study: 1) General profile of unemployed people over 45 years old according to the statistics; 2) Educational profile of unemployed people over 45 years old according to the statistics; and 3) Gaps in the data: grey and concealed areas.

3. RESULTS

3.1 GENERAL PROFILE OF UNEMPLOYED PEOPLE OVER 45 YEARS OLD ACCORDING TO THE STATISTICS

This first analysis starts with the total national number of unemployed people over 45 years old collected in the statistics of the Survey of the Active Population (EPA). The number of unemployed people in this age range is 1,841,700 at the national level. Using this number, the percentages in Table 1 are calculated, showing the percentage of unemployed older people by sex and age, and crossing it with the variables of marital status, previous employment, job search time, and type of timetable sought.

The statistical data included in Table 1 show that the majority of the unemployed people over 45 years old are between 45 and 54 (67.49%), with a slightly higher number of women than men, specifically 33.78% and 33.71% of the total, respectively. The percentage of unemployed people over 55 years old declines considerably to less than half, 32.51% for both sexes together, with a greater number of men (18.83%) than women (13.68%). Higher percentages are maintained for all the variables in unemployed people between 45 and 54 years old. The results for the different variables studied are very similar in both age ranges, showing higher percentages on the same values in almost all cases.

Table 1. Percentage of unemployed by sex and age compared to the national total of unemployed people over 45 years old

Age		45-54 (%)			Over 55 (%)			Total (%)
Sex		M	W	Both	M	W	Both	
General		33,71	33,78	67,49	18,83	13,68	32,51	100,00
Marital status	Single	7,88	4,25	12,13	2,68	1,17	3,85	15,98
	Married	20,74	22,83	43,58	13,28	9,16	22,44	66,01
	Widowed	0,40	1,17	1,57	0,52	0,83	1,35	2,93
	Divorced	4,68	5,53	10,21	2,35	2,52	4,87	15,08
Prior employment	Have worked before	33,45	32,92	66,37	18,82	13,25	32,08	98,45
	Looking for first job	0,26	0,86	1,12	0,01	0,43	0,43	1,55
Job search time	Has already found work	1,70	1,32	3,02	0,57	0,17	0,74	3,76
	Less than one month	1,17	0,68	1,85	0,41	0,17	0,58	2,43
	From 1 month to less than 3 months	2,68	2,68	5,36	0,90	0,70	1,60	6,96
	From 3 months to less than 6 months	2,18	2,67	4,85	1,09	0,81	1,89	6,74
	From 6 months to 1 year	3,03	2,96	5,99	1,59	1,07	2,66	8,65
	From 1 year to less than 2 years	5,31	5,39	10,70	2,62	1,78	4,39	15,09
	2 years or more	17,64	18,07	35,72	11,67	8,99	20,66	56,37
Type of timetable sought	Full time	6,13	3,90	10,03	2,88	1,03	3,91	13,94
	Full time but would accept part-time	5,43	4,75	10,17	3,32	1,84	5,16	15,33
	Part-time	0,35	2,44	2,79	0,17	1,11	1,28	4,07
	Part-time but would accept full time	0,12	0,73	0,85	0,09	0,17	0,26	1,11
	Whatever he/she can find	20,75	21,29	42,05	11,90	9,43	21,33	63,38
	Doesn't know	0,16	0,23	0,39	0,09	0,03	0,12	0,50
	Not classifiable	0,77	0,43	1,20	0,38	0,09	0,47	1,67

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

Regarding marital status, more than half of the unemployed people, 66.01%, regardless of the age range or gender, are married, which shows that the majority have family responsibilities.

While 1.55% are looking for their first job after the age of 45 (mostly women), 98.45% have worked before. Table 1 highlights the high percentage of unemployed people who have been unsuccessfully looking for work for two years or more, with 56.37% of the total in this situation.

In addition, 63.38% of the unemployed people over 45 years old do not specify the type of timetable they are looking for, stating that they would accept whatever they can find. The full-time schedule is requested more by men than women, while a greater number of women than men are seeking part-time work: in the age range from 45 to 54 years old, 2.44% are women and 0.35% are men.

3.2. EDUCATIONAL PROFILE OF UNEMPLOYED PEOPLE OVER 45 YEARS OLD ACCORDING TO THE STATISTICS

In this second analysis, we examined the unemployment and occupation data according to the subjects' educational level.

Table 2 shows the percentage of the total number of unemployed people over 45 years old with regard to their educational level, indicated by the EPA data in the period studied.

Table 2. Percentage of unemployed people according to their educational level compared to the total number of unemployed people over 45 years old

	45-54 (%)			Over 55 (%)			Total (%)
	M	W	Both	M	W	Both	
Illiterate	0,61	0,22	0,83	0,30	0,32	0,62	1,45
Incomplete primary studies	1,53	0,88	2,41	1,14	0,97	2,11	4,52
Primary Education	5,02	3,45	8,47	4,59	3,42	8,01	16,48
Lower secondary education and similar	15,14	14,40	29,54	6,78	5,34	10,12	41,66
Upper secondary education with a general focus	3,85	4,53	8,38	2,32	1,33	3,65	12,03
Upper secondary education with a professional focus	2,53	3,68	6,21	0,71	0,93	1,64	7,85
Higher education	5,04	6,61	11,65	2,99	1,37	5,29	16,01

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

The highest proportion of unemployed people (41.46%) have finished Lower Secondary Education. Next, 16.48% have only finished Primary Education. The number of unemployed people with Higher Education stands out, making up 16.01% of the unemployed people of this age.

While the unemployment rate by educational level in most cases is lower in women over 55 years old than in men, it is surprising to observe that the tendency changes and follows a pattern in people from 45 to 54 years old. For this age range, the

men have higher unemployment rates in the lower educational levels, but the number declines, compared to women, in the higher levels.

Taking into account that the Spanish population has increased its educational level considerably, to bring out the real data on the probability of being unemployed depending on education, Table 3 is constructed. This table presents the unemployment data by educational levels based on the total percentage of the active population that currently has this training.

Thus, the table shows that of the total number of illiterate unemployed people over 45 years old in Spain, 63.19% are unemployed. This number declines as the educational level increases, with 10.40% of people over 45 with Higher Education unemployed.

Table 3. Percentage of unemployed people based on their educational level compared to the active population over 45 years old with this educational level

	45-55 (%)			Over 55 (%)		
	M	W	Both	W	M	Both
Illiterate	52,34	60,61	54,29	61,54	64,84	63,19
Incomplete primary studies	46,92	48,50	47,49	33,49	31,56	32,58
Primary Education	37,95	36,74	37,45	28,43	28,37	28,40
Lower secondary education and similar	24,11	31,20	27,11	22,01	22,22	18,46
Upper secondary education with a general focus	15,26	21,37	18,05	15,52	13,13	14,55
Upper secondary education with a professional focus	16,93	24,43	20,70	15,56	16,44	16,05
Higher education	9,36	12,46	10,90	10,04	6,50	10,40

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

The number of unemployed people participating in courses and training sessions to update their skills is another type of data offered by the EPA. These data indicate whether people are taking training courses or not in the first trimester of 2015.

Table 4. Percentage of unemployed people over 45 years old according to whether they take courses and the type of courses taken

Take courses	45-55 (%)			Over 55 (%)			Total (%)
	M	W	Both	M	W	Both	
NO	31,51	30,47	61,97	18,24	12,92	31,16	93,13
YES	2,21	3,31	5,52	0,59	0,76	1,35	6,87
<i>Only accredited</i>	7,03	15,64	22,67	1,58	3,00	4,58	27,25
<i>Only non-accredited</i>	24,64	31,52	56,16	7,03	7,27	14,30	70,46
<i>Both</i>	0,47	1,03	1,50	0,00	0,79	0,79	2,29

[* In cursive, the percentages according to the population sector studied]

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

Table 4 shows that the majority of unemployed people (93.13%) are not taking courses during the trimester consulted. Only 6.87% (126,600 people in absolute values) of the unemployed people of this age are taking training courses. A 70.46% of the

unemployed people who take courses, participate in non-accredited courses, while a 27.25% of them take accredited courses. The data reveal that women show higher percentages of participation in training activities in all cases than men, and this difference is especially pronounced in the case of accredited courses.

Table 5 is elaborated for comparison purposes and shows the same values, but for the employed population over 45 years old.

Table 5. Percentage of employed people over 45 years old according to whether they take courses and the type of courses taken

Take courses	45-55 (%)			Over 55 (%)			Total (%)
	M	W	Both	M	W	Both	
NO	32,84	25,65	58,48	19,46	14,71	34,16	92,65
YES	2,52	2,80	5,32	0,95	1,08	2,04	7,35
<i>Only accredited</i>	5,90	7,77	13,67	1,28	1,97	3,25	16,92
<i>Only non-accredited</i>	28,14	29,48	57,61	11,63	12,65	24,28	81,90
<i>Both</i>	0,26	0,78	1,04	0,04	0,11	0,15	1,19

[In cursive, the percentages according to the population sector studied]*

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

The data on the employed again confirm women's greater interest in carrying out training activities. The percentage of people who take courses increases, although only slightly, among those with jobs, to 7.35%.

In order to show whether there is a relationship between taking courses to update skills and the educational level of the unemployed and employed, Table 6 crosses these two sets of data.

Table 6. Percentage of unemployed and employed people over 45 years old who take courses, according to their educational level

Educational level of those who take courses	Over 45 years old	
	Unemployed (%)	Employed (%)
Illiterate	0,87	0,15
Incomplete primary studies	3,08	0,19
Primary Education	6,15	1,76
Lower secondary education and similar	29,02	12,29
Upper secondary education, with a general focus	19,16	13,85
Upper secondary education with a professional focus	8,83	6,95
Higher education	32,89	64,81

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

The higher percentages of updating skills are shown by people with Higher Education, representing 32.89% of unemployed and 64.81% of employed people over 45 years old who are taking training courses.

People with lower Secondary Education make up the second group of unemployed people, based on education, who take courses, with 29.02%. Meanwhile – among the employed- second place in taking courses corresponds to upper Secondary

Education with a general focus (13.85%). The information for both the unemployed and employed coincides in assigning the lowest percentages of training courses to the groups of people with lower educational levels.

3.3 GAPS IN THE DATA: GREY AND CONCEALED AREAS

During the analysis of the information available on the Internet about unemployment in people over 45 years old, certain gaps were detected that limited the baseline data for this study.

The first observation is the disproportionate amount of information offered about employed and unemployed people. While there are 113 databases with crossed information about employed people, there are only 38 about the unemployed.

Sometimes the databases did not allow the information to be filtered by the age of the unemployed. A revealing example would be the case of information about the economic sectors of unemployed individuals. This information is shown by age, but with rigid previously-established ranges (from 25 to 54 years old and 55 and up), which prohibits us from narrowing down specific information about the collective examined in this study. However, Table 7 shows that the data by sectors for people over 55 years old provide illustrative information about this variable. These data also exclude information about the economic sector of people who have been unemployed for more than one year. Therefore, they do not provide information about the sectors of 73.88% of these people. The services sector has more unemployed individuals in this age range (16.08% for both sexes), followed by construction, with 3.88% for men.

Table 7. Percentage of unemployed people over 55 years old by economic sectors

Economic Sector	Over 55 (%)		
	H	M	Ambo s
Agriculture	2,94	0,99	3,93
Industry	1,77	0,35	2,12
Construction	3,88	0,12	3,99
Services	7,72	8,37	16,08
Unemployed who are looking for their first job or left their last job more than one year ago	41,61	32,27	73,88

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

Other variables are completely missing, such as the ethnic group or functional diversity of the unemployed. Through the information about the active population and their differences compared to the employed population, Table 8 sheds some light on the nationality variable and its percentile representation for the total number of unemployed people over 45 years old. The same table includes the contrasted data for the percentage of unemployment by nationality based on the total active population for each nationality.

Table 8. Percentage of unemployment of people over 45 years old by nationality

NATIONALITY	Over 45 years old	
	Unemployed compared to the total (%)	Unemployed compared to the total (%)
Spanish	84,49	18,84
Dual nationality	3,42	31,28
Foreign: Total	12,09	31,12
<i>European Union</i>	<i>31,46</i>	<i>23,90</i>
<i>Rest of Europe</i>	<i>7,32</i>	<i>30,35</i>
<i>Latin America</i>	<i>27,74</i>	<i>31,48</i>
<i>Rest of world and stateless</i>	<i>33,48</i>	<i>43,27</i>

[* In cursive and in right column, the percentages for the population sector studied]

Source: Own elaboration based on INE data (2015a)

As Table 8 shows, 84.49% of unemployed people over 45 years old have Spanish nationality, while 12.09% have a foreign nationality. However, considering the percentage of unemployment compared to the total number of active people of each nationality, the percentages become inverted. Thus, unemployment affects 18.84% of Spaniards, while it is especially hard on people with dual nationality and foreigners (with 31.28% and 31.12%, respectively). Those most harmed by unemployment are foreigners catalogued by the EPA as being of foreign nationality from the “Rest of the world and stateless”, with 43.27% of these people finding themselves unemployed and making up 33.48% of unemployed foreigners.

4. DISCUSSION OF THE RESULTS AND CONCLUSIONS

The official statistical data sketch a very general picture of unemployed people over 45 years old. Based on these data, it is not possible to establish a clear profile of all the factors and indicators that influence employability. This gap seriously interferes with the comprehension of the reality and the ability to establish appropriate and differentiated measures that can positively influence employability. However, the results show that nationality, educational level and, sometimes, sex are clearly conditioning factors.

Analysing what exists and what is hidden, in the official Spanish statistics there is a lack of proportion between factors that influence employment and data on the unemployed. Furthermore, in this case it would seem that the most gruelling data about the social reality studied are ignored or disguised in generalities. These data are scrutinized and visualized through the secondary analysis performed in this study.

Having family responsibilities stands out, reflected in the predominant marital status of the unemployed in this age range (married). These are collectives that could traditionally maintain the family unit, as indicated in the study by Arnal, Finkel, and Parra (2013). The majority of people of this age have worked in the past, as very few (and mainly women) are seeking access to the job market for the first time (Piqueras,

Rodríguez, & Rueda, 2008). This fact may indicate that the economic crisis is causing women in families that now feel vulnerable to have to look for work for the first time. The most dramatic data show that more than half have been unemployed for more than 2 years, which produces lack of motivation, isolation and, consequently, less probability of accessing the job market (Engelhardt & Schmidt, 2013; Rubio, 2013). This situation is maintained in spite of the fact that the majority do not make any demands as far as the type of timetable is concerned. They are looking for work, any work, but they have lost faith in the system and its possibilities, coinciding with the study of Izquierdo (2012).

The percentages of unemployment are higher in women between 45 and 54 years old; and they drop considerably in women over the age of 55 (compared to men's unemployment). This tendency shows the lower participation of women over 55 years old in the world of work. They are excluded from the unemployment numbers offered by the INE, which places them in the category of "inactive" because they are not actively searching for employment, coinciding with one of the assertions of Poveda (2006).

The data on education reveal that people with higher educational levels have a greater probability of finding a job, which shows the existence of a close relationship between education and employment, coinciding with other studies (Nodaa & Kim, 2013; Schömann, 2011). However, numerically there are more unemployed professionals with higher studies than professionals without qualifications, although the latter find themselves in a more vulnerable situation. The increase in higher education in Spain in recent years, along with the economic crisis, may provide a possible explanation.

Regarding skills updating, there is a greater participation of women than men in courses, and this is especially pronounced in accredited courses. With regard to non-accredited courses, the women's percentages of participation are only slightly higher than those of the men, coinciding with the study by Pineda (2007). This tendency shows women's greater interest in education. Another noteworthy result as far as education is concerned is that there is a direct proportional relationship between educational level and taking training courses. The well-known *Mateo Effect* is produced (Bonitz, 2005; Jiménez, 2009); that is, there is a greater tendency to continue studying in people with a higher educational level. Meanwhile, people with lower qualifications statistically show less inclination to take training courses.

The information analysed in this study, coinciding with Brachinger (2007), reveals silences and gaps in the statistical data that conceal the reality. The unemployment data based on ethnic group and functional diversity are completely obscured due to their omission, which could respond to a culture of silencing vulnerability in complex times (Barton, 2008; Füredi, 2004; Kihato, 2007; López-Fogués, 2014; Luengo, 2007). In spite of this, this study manages to shed light on the hidden data about the nationality of unemployed people by rescuing and contrasting information about employed and active people. The information processed increases the variations in the unemployment rate that accompany the "nationality" factor, especially affecting people of non-European Union nationalities. In this sense, the study agrees with Touraine's proposals (2005) by

looking for new ways to understand and relocate the different social or cultural realities from a perspective of the right to “be” with “dignity”.

In conclusion, the data found in the official statistics on unemployment in people over 45 years old define a general profile that is clearly not sufficient to comprehend the situation affecting these people. This informative gap impedes establishing priority indexes and reduces the possibility of designing specific actions to favour job insertion. The limited statistical data and their opacity, in addition to the silences and gaps found in the study, encourage us to advance in the analysis of the collective through other means, research alternatives and sources, in order to achieve a more exhaustive understanding and further examine the hidden details contained in this reality.

REFERENCES

- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(2), 281-311. doi:10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.4322.
- Barton, L. (2008). Estudios sobre discapacidad y la búsqueda de la inclusividad. Observaciones. *Revista de Educación*, 349, 137-152.
- Bonitz, M. (2005). Ten years Matthew effect for countries. *Scientometrics*, 64, 375-79.
- Brachinger, H. W. (2007). Statistik zwischen Lüge und Wahrheit. *AStA Wirtschafts-und Sozialstatistisches Archiv*, 1, 5-26. doi: 10.1007/s11943-007-0001-z.
- Engelhardt, H., & Schmidt, C. (2013). Effects of Generational Competition and Substitution on Late Labour Participation and Labour Market Exit from a Multilevel. *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38(4), 937-970. doi: 10.12765/CPoS-2013-21en.
- España. Orden de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1985, núm. 63, pp. 6612-6612.
- Füredi, F. (2004). *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*. London: Routledge.
- Garavito, C. (2012). Empleo y desempleo: un análisis de la elaboración de estadísticas. *Economía*, 22(44), 103-144.
- INE (2012). *Encuesta de Población Activa. Diseño de la Encuesta y Evaluación de la calidad de los datos. Informe Técnico*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 8, 2015, from: http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/epa05_disenc.pdf.
- INE (2015a). *Encuesta de Población Activa. Resultados Trimestrales*. Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 8, 2015, from <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=979>

- INE (2015b). *Descripción de la encuesta*. Instituto Nacional de Estadística. Retrieved June 3, 2015, from <http://www.ine.es/epa02/descripcion%20encuesta.pdf>
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Izquierdo, T., & López, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922. doi:10.11144/Javeriana. UPSY12-3.rail.
- Jiménez, J. (2009). El efecto mateo: un concepto psicológico. *Papeles del Psicólogo*, 30, 145-154.
- Kihato, C. W. (2007). Invisible lives, inaudible voices. The social conditions of migrant women in Johannesburg. In N. Gasa (ed.), *Women in South African History: They Remove Boulders and Cross Rivers*. (pp. 397-419) Cape Town: HSRC Press.
- López-Fogués, A. (2014). The Shades of Employability : A Capability Study of VET Students ' Freedoms and Oppressions in Spain. *Social Work & Society*, 12(2), 1-15.
- Luengo, J. J. (comp.) (2007). *Paradigmas de gobernación y de exclusión social en la educación: fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea*. Barcelona: Pomares.
- Martos, J. M., & Domingo, J. (2011). De la epidermis al corazón: La búsqueda de la comprensión del fracaso escolar y la exclusión educativa. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(1), 337-354.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53.
- Monleón-Getino, T. (2010). El tratamiento numérico de la realidad. Reflexiones sobre la importancia actual de la estadística en la sociedad de la información. *ARBOR Ciencia, pensamiento y cultura*, 743, 489-497. doi: 10.3989/arbor.2010.743n1213.
- Morin, E. (2008). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Nodaa, A., & Kim, M. M. (2013). Learning experiences and gains from continuing professional education and their applicability to work for Japanese government officials. *Studies in Higher Education*, 39(6), 927-943. doi: 10.1080/03075079.2012.754864.
- Peset, F., & Fernández-López, A. L. (2014). Carencias informativas de los datos abiertos en España. *Anuario ThinkEPI*, 8, 318-321.
- Pineda, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 13(1), 43-65.

- Piqueras, R., Rodríguez, A., & Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.
- Poveda, M. M. (2006). «Los lunes al sol» o «los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 85-110.
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. doi: 10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338.
- Schömann, K. (2011). Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich. *Wirtschaftsdienst*, 91, 10-14. doi: 10.1007/s10273-011-1177-y Klaus.
- SEPE (2015). *Estadísticas. Conceptos*. Servicio Público de Empleo Estatal. Retrieved June 10, 2015, from: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/conceptos/index.html
- Sierra-Bravo, R. (2003). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Thomson Editores.
- Thorne, S. (2005). *El análisis secundario en la investigación cualitativa: asuntos e implicaciones. Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Toharia, L., & Malo, M. A. (2005). *La influencia de la implantación del SISPE en el paro registrado*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Universidad de Alcalá.
- Touraine, A. (2005). *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.

Discurso oficial sobre formación y empleo de los mayores de 45 años en España

Official discourse about training and employment on people older than 45 in Spain

RESUMEN²⁹

La actual crisis económica y las altas exigencias del mercado de trabajo generan nuevos desafíos para la formación para el empleo en España. Las políticas sociales y normativas responden mediante la priorización de determinados colectivos, como los mayores de 45 años, en el acceso a las actividades formativas. Sin embargo, estas medidas no parecen tener efecto sobre la disminución del paro de las personas de esta franja de edad. Ante esta panorámica, este estudio pretende determinar en qué medida y desde qué perspectiva es abordada la empleabilidad de las personas mayores de 45 años por el discurso oficial. Como metodología se utiliza el análisis de contenido y el análisis del discurso de tres tipos de documentos oficiales: las directrices europeas de formación profesional, la normativa vigente española sobre formación y empleo, y la normativa andaluza al respecto. Los resultados muestran una escasa presencia de contenido referido a los mayores de 45 años en el discurso oficial, especialmente en materia de formación. El discurso es poco específico, pues la mayoría de las alusiones engloban a colectivos muy dispares para los que se generan las mismas medidas. Se concluye que el tratamiento de la situación de vulnerabilidad frente al desempleo de colectivo está insuficientemente abordado desde los documentos oficiales, lo que expresa el silenciamiento social y el olvido en materia formativa que sufren los mayores de 45 años.

Palabras clave: formación, empleo, mayores de 45 años, normativa.

ABSTRACT

The current economic crisis and the high demands of the labour market generate new challenges to the training for employment in Spain. The social and normative politics respond by means of the prioritization of certain collectives, as the people older than 45 years old, in their access to the training activities. However, these measures don't seem to take effect over a decrease of the unemployment of people on this age range. Facing this panoramic view, this study hopes to determine to what extent and from which perspective the official discourse deals with the employability of people older than 45. It is used as methodology the analysis of content and of discourse of three kind of official documents: European guidelines of professional training, the current

²⁹ Artículo realizado en coautoría con el Dr. José Manuel Martos Ortega

Spanish normative on training and employment, and the Andalusian normative on this matter. The results show a scarce presence of contents referred to people older than 45 in the official discourse, especially in matters of training. The discourse is few specific, because most of the allusions encompass collectives very dissimilar for whom the same measures are generated. It is concluded that the treatment of the vulnerability situation facing the unemployment of the collective is insufficiently tackled from the official documents, what expresses the social silencing and the oversight in matters of training that suffer the people older than 45.

Key words: training, employment, people older than 45, normative.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La formación para el empleo en la actualidad se enfrenta a duros desafíos impuestos por la fluctuación, altas exigencias y competitividad del mercado laboral y por el golpe asestado por la crisis económica (Stiglitz, 2013; Tridico, 2013). La formación y las propuestas educativas, intentan adaptarse dando respuesta a los diferentes colectivos sociales afectados por el desempleo y la precariedad laboral. Sin embargo, mientras que numerosos estudios se centran en favorecer la formación para la empleabilidad de los más jóvenes (Cano, 2014; Jacinto & Millenaar, 2012), son pocas las propuestas que dirigen su atención hacia los mayores. Ante esta panorámica, las personas mayores de 45 años, son especialmente vulnerables. A medida que su edad aumenta, la esperanza y atención que le dedica la formación para el acceso al empleo es inferior, alejándose cada vez más de mercado laboral (CIDEA, 2012). Especialmente difícil se torna la inserción laboral de los mayores con bajas cualificaciones, como indica el Consejo Económico y Social de España (CES, 2014) en su informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad.

La compleja situación que el cúmulo de estos y otros factores perfilan para el acceso al empleo de los mayores de 45 años, comienza a dejar huella en las políticas y medidas de formación e inserción laboral. Desde 2007, la legislación considera su especial dificultad de acceso al empleo, incluyéndolos en la categoría “*colectivos prioritarios*” (RD 395/2007, de 23 de marzo), que les concede prioridad de participación en actividades formativas e incentiva las actuaciones e iniciativas dirigidas a ellos.

A pesar de los beneficios y consideraciones legales otorgadas al colectivo, los datos oficiales no reflejan la disminución de la tasa de desempleo de los mayores de 45 años, incluso tiempo después del comienzo de la aplicación de la normativa correspondiente. Tan escandalosas son las cifras del desempleo, que apuntan a que las personas con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años, han cuadruplicado su número de desempleados en el último periodo. La cifra ha aumentado de 418.300 personas en el tercer trimestre de 2007, año de publicación del citado Real Decreto y previo a la crisis económica, a 1.702.800 personas en el mismo trimestre de 2015, según las fuentes oficiales (INE, 2015).

La crudeza de los datos pone en cuestión la efectividad de las medidas propuestas hasta la fecha e incluso la propia existencia o ejecución de las mismas. Esta incertidumbre justifica la pertinencia de este estudio, que se adentra en el discurso de los documentos oficiales para hallar en qué medida y desde qué enfoque se aborda el favorecimiento de la empleabilidad de las personas mayores de 45 años.

2. METODOLOGÍA

La metodología empleada en este estudio es mixta, pues conjuga desde un mismo planteamiento el análisis de contenido cuantitativo, apoyado en las frecuencias, y el cualitativo, basado en la interpretación y el valor de los hallazgos y de los silencios, desde el análisis crítico del discurso (Van Dijk, 2003, 2009). Conscientes desde un inicio, de que en este estudio, las ausencias y vacíos de información, expresan tanto o más que los propios datos.

Las técnicas de observación y análisis documental que combina el análisis de contenido (López-Aranguren, 1986) son usadas en este estudio para desgranar el contenido manifiesto sobre los mayores de 45 años en los documentos analizados, como primer paso previo a la interpretación (Landry, 1998).

2.1 SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

Tres tipos de documentos fueron seleccionados de forma intencional para su análisis en este trabajo: normativa europea, nacional y andaluza sobre educación, formación y empleo.

Se consideró de interés el análisis estos tres ámbitos (europeo, nacional y andaluz) para el logro de la finalidad de este trabajo, pues la normativa construye y desarrolla el discurso oficial y sienta las bases de la actuación en materia de formación y empleo. Normativa que se apoya en las directrices europeas, que marcan las pautas y claves de acción que influyen en ella, lo que justifica su interés para este estudio. En cada uno de los ámbitos se seleccionó la normativa específica en materia de: 1) educación y formación, 2) material laboral y 3) aquella común a formación y empleo, pues es bajo esas tres acepciones en las que aparece. En la Tabla 1 se recoge el número de documentos normativos seleccionados por ámbito y materia, sumando un total de 154 textos legales que se enumeran en el Anexo IV.

Tabla 1. Número de documentos normativos analizados

Ámbito	Materia			Total
	Educación-formación	Educación-formación y laboral	Laboral	
Europeo	30	11	34	75
Nacional	7	11	24	42
Andaluz	6	4	27	37
Total	43	26	85	154

Fuente: Elaboración propia

2.2 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS Y CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

El análisis documental de los textos que componen la muestra comienza con la denominada por Bardin (1977) *“lectura flotante”*, que permite impregnarse del material a analizar y de sus sentidos. Tras la primera lectura de acercamiento, el análisis se centró en hallar todos los fragmentos de texto que incluyesen contenidos que hicieran referencia a los mayores de 45 años. Para ello se efectuó una búsqueda de texto con ayuda del software de análisis cualitativo NVivo. La búsqueda identificó todos los párrafos que contenían los términos “desempleados” y “parados”, en cuanto a la situación laboral, y “mayores de 45 años” y “adultos” en relación a la edad de los sujetos. En la lectura inicial de los documentos europeos, se detectó una discrepancia respecto al resto, que supuso la introducción de un nuevo término de búsqueda “edad avanzada”, pues en su discurso se hace referencia a “personas de edad avanzada” o “de más edad”.

Estos párrafos se filtraron por ámbito para identificar su presencia en la normativa europea, estatal y andaluza, obteniendo el número de referencias que muestra la Tabla 2.

Tabla 2. Número de referencias que incluyen los términos buscados según el ámbito de la normativa

Ámbito	Referencias a edad			Referencias a situación de desempleo		Total
	Mayores de 45 años	Adultos	Edad avanzada	Desempleados	Parados	
Europeo	0	300	34	130	17	481
Estatal	34	57	0	212	15	318
Andaluz	46	361	0	211	25	643
Total	80	718	34	553	57	1442

Fuente: Elaboración propia

A partir de estas primeras unidades de análisis se acotaron, por medio de una matriz de codificación, los fragmentos de texto específicos en los que el discurso sobre los desempleados y parados se refiere al colectivo de “mayores de 45 años”, a los “adultos” o a personas de “edad avanzada”. Cabe destacar que los fragmentos de texto que aluden a los términos de edad pueden estar incluidos en más de una de las categorías que hacen alusión a la situación de desempleo.

A partir de estas búsquedas se identificaron el conjunto de fragmentos referidos únicamente a desempleados mayores de 45 años, en el contexto nacional y andaluz y a desempleados y parados adultos y de edad avanzada en el contexto europeo. Estos fragmentos o párrafos seleccionados componen las unidades de codificación de este estudio.

Partiendo de la información cuantitativa obtenida mediante el proceso descrito, se procede a la realización del análisis hermenéutico de los hallazgos, en busca de sentidos e interpretaciones emergentes del discurso. Ambos tipos de datos, cuantitativos y cualitativos, se combinan en la presentación de resultados, que se

distribuyen en cuatro apartados. El primero de ellos ofrece una panorámica general de la terminología utilizada por el discurso oficial y los siguientes se adentran en los tres tipos de documentos legales analizados.

3. RESULTADOS

3.1 PANORÁMICA GENERAL: LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS COMO COLECTIVO SILENCIADO EN LA NORMATIVA

Las referencias codificadas muestran la poca presencia del colectivo de desempleados mayores de 45 años en la normativa analizada a nivel europeo, estatal y andaluz. En la Tabla 3 se compara a nivel de legislación europea, española y andaluza el peso que las referencias relativas a los desempleados mayores de 45 años (o a personas de edad avanza o adultos) tiene en el conjunto de referencias codificadas en las unidades de análisis más genéricas.

Tabla 3. Referencias codificadas en las unidades de análisis por ámbitos de la normativa

Unidades de análisis	Ámbito		
	Europeo	Estatal	Andaluz
Adultos	300	57	361
<i>Desempleados adultos</i>	38	0	0
Edad avanzada	34	0	0
<i>Desempleados de edad avanzada</i>	18	0	0
Desempleados	130	212	211
<i>Desempleados mayores de 45 años</i>	0	13	41
Parados	17	15	25
<i>Parados mayores de 45 años</i>	0	5	10

Fuente: Elaboración propia

A nivel europeo no se ha encontrado ninguna referencia explícita a los desempleados mayores de 45 años en toda la normativa analizada. Solo 18 referencias se detienen a considerar la situación de desempleo de colectivos de “edad avanzada”, es decir, personas que llegan a la situación de desempleo en la etapa de madurez o ya cercanas a la jubilación. Por otra parte sólo existen 38 referencias a desempleados adultos en un prolífico corpus en el que los adultos tienen una presencia constante (300 referencias) en un contexto de desarrollo del aprendizaje permanente, la educación a lo largo de la vida y el desarrollo de competencias profesionales.

A nivel estatal los términos “desempleados” (212 referencias) y “parados” (15 referencias) sólo se refieren a los mayores de 45 años (13 y 5 veces, respectivamente). Dato chocante cuando precisamente, se le considera como colectivo prioritario y, en algunos casos, tal y como se desarrollará posteriormente, abocados a experimentar trayectorias de vulnerabilidad y exclusión social. A nivel andaluz el discurso sobre los desempleados (211 referencias) y los parados (25 referencias), se refieren a los mayores de 45 años 41 y 10 veces, respectivamente.

A partir de los datos reseñados podemos señalar la poca presencia de este colectivo de desempleados mayores de 45 años en el discurso oficial, e incluso su invisibilidad, pese a ser un colectivo de atención preferente o prioritaria.

3.2 NORMATIVA EUROPEA

El discurso europeo no utiliza el término “mayores de 45 años”, pero hace referencia a la necesidad formativa de las personas mayores a través del término “adultos” y al hablar de personas de más edad o de edad avanzada. Ambos términos son poco específicos y muy genéricos para caracterizar la situación que nos ocupa. El término “adultos” incluye a las personas a partir de 18 años, franja de edad que abarca a colectivos con unas características y necesidades muy variadas en función de su edad.

El discurso sobre los adultos desempleados y los desempleados de edad avanzada se inscribe dentro del desarrollo de la temática del aprendizaje permanente (COM, 2001, 2002) y del aprendizaje de adultos (COM, 2006). Se aprecia una clara tendencia a incluir un mayor número de alusiones a la formación de mayores en los comunicados de los años posteriores a la crisis económica. El Comunicado de Burdeos (2008) y el de Brujas (2010) son algunos de los documentos que mayor alusión hacen a la formación de mayores: con seis y ocho referencias codificadas que aluden a adultos respectivamente, y cuatro referencias entre ambos a personas de edad avanzada. Ambos comunicados destacan la importancia de generar pasarelas entre los distintos niveles formativos que favorezcan la continuidad y progreso de la formación de las personas a lo largo de la vida, como indica el siguiente fragmento: *“Facilitar aquellos itinerarios que hagan posible que las personas avancen desde un nivel de cualificación a otro, mejorando los vínculos entre formación general, EFP [Educación y Formación Profesional], enseñanza superior y aprendizaje de adultos”* (Comunicado de Burdeos, 2008, p. 10). Además hacen énfasis en la formación de adultos, en base a que el constante envejecimiento de la población tendrá como consecuencia que *“cada vez se pedirá más a los adultos – y especialmente a los trabajadores de más edad – que actualicen y amplíen sus cualificaciones y competencias con una formación profesional continua”* (Comunicado de Brujas, 2010, p. 3). Por otra parte, se recoge que una de las acciones que los países deben efectuar para procurar que la educación y formación profesional amplíen las posibilidades de empleo de estas personas es *“velar porque los sistemas de enseñanza de adultos estimulen la adquisición y el desarrollo de competencias clave”* (p. 17). En este mismo documento, para dar respuesta a la necesidad de aprendizaje permanente de los adultos, se reclaman *“métodos más flexibles para impartirla, con ofertas de formación a medida y sistemas bien implantados para la validación del aprendizaje no formal e informal”* (p.3). Directriz que apunta a la acreditación de experiencias profesionales adquiridas mediante la experiencia. Además, se propone servirse del potencial de las tecnologías de la información y la comunicación para *“estimular la educación y la formación de adultos a través del aprendizaje a distancia”* (p. 3).

En el discurso analizado se concede gran importancia a la formación y se estimula a la población poco cualificada y en desempleo, independiente de su edad, a confiar en

las posibilidades laborales que ofrece la formación: *“Los jóvenes y los adultos poco cualificados sin empleo deben confiar en la educación y la formación para aumentar sus oportunidades en el mercado de trabajo”* (Informe conjunto, 2012, p.13). Además, desde el Comunicado de Copenhague (2002) se observa que

La capacidad de adaptación y la inserción profesional de los jóvenes y adultos, inclusive los trabajadores de más edad, depende en gran medida del acceso a una educación y formación iniciales de alto nivel así como de la oportunidad de actualizar y adquirir nuevas capacidades a lo largo de la vida activa. (p.2)

En este sentido, en la Resolución del Parlamento Europeo de 2011 se señala que *“el aumento del porcentaje de las personas de edad avanzada en Europa confiere una importancia cada vez mayor a los programas de aprendizaje y educación permanentes y que es necesario apoyar estos programas”* (p. 75), por lo que reclama a los Estados miembros que *“emprendan acciones para ayudar de manera eficaz a los trabajadores de más edad que participan en el aprendizaje permanente y la formación profesional”* (p. 78).

Un tema clave en el discurso es el relativo al desarrollo de competencias clave y profesionales por parte de los adultos desempleados y los desempleados de edad avanzada (COM, 2001, 2006, 2010) para responder a las demandas del mercado laboral, especialmente de aquellos que tienen un nivel de cualificación más bajo.

3.3 NORMATIVA ESPAÑOLA

Tras el análisis de los textos legales nacionales se constata que en la legislación en materia “educativa-formativa” y “educativa-formativa y laboral” tan solo hay una referencia a los desempleados mayores de 45 años. Casi todas las referencias se concentran en la legislación en materia de empleo, como se observa en la Tabla 4.

Tabla 4. Referencias codificadas por tipo de normativa española

Tipo de normativa	Desempleados mayores de 45 años	Parados mayores de 45 años
Educativa-Formativa	0	0
Educativa-Formativa y Laboral	1	0
Laboral	12	5

Fuente: Elaboración propia

El hecho de que prácticamente todas las referencias se encuentren en la legislación en materia de empleo (laboral) orienta profundamente el discurso considerándolo un tema específico del ámbito laboral o de formación para el empleo y no un problema que hunde sus raíces en el ámbito educativo. La normativa educativa no habla de mayores de 45 años pero si de los adultos, de la educación de personas adultas, en relación con la promoción del aprendizaje permanente, destacando metodológicamente la flexibilidad y el aprendizaje basado en la experiencia, como indica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación en su artículo 67:

La organización y la metodología de las enseñanzas para las personas adultas se basarán en el autoaprendizaje y tendrán en cuenta sus experiencias, necesidades e intereses, pudiendo desarrollarse a través de la enseñanza presencial y también mediante la educación a distancia. (p. 49)

El término adultos, aunque incluye evidentemente a los mayores de 45 años, es poco específico, pues engloba a todas las personas que superen los 18 años, franja de edad demasiado amplia como para establecer medidas oportunas que respondan a las necesidades reales de los mayores de 45 años.

La normativa a nivel nacional describe a los desempleados mayores de 45 años como un colectivo prioritario y de atención preferente en el marco de las políticas activas de empleo (Orden TAS/718/2008; RD-ley 3/2011). Sin embargo el colectivo de mayores de 45 años puede llegar a considerarse como “*población en riesgo de exclusión social*” cuando confluyen en él las siguientes circunstancias: mujeres víctimas de violencia de género o violencia doméstica, personas con discapacidad o en situación de exclusión social (Ley 43/2006; RD 15/2006; RD 1147/2011).

A la hora de describir o caracterizar el colectivo de desempleados mayores de 45 años la legislación se detiene en incidir en la dificultad que encuentra en el acceso al mercado laboral, una vez que han perdido su puesto de trabajo (RD-ley 1/2011; RD-ley 3/2011; RD Legislativo 3/2015; RD 7/2015). Desde este punto de vista las políticas de empleo deben garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a este colectivo.

En el diseño y ejecución de las nuevas políticas activas de empleo habrán de estar presentes una serie de principios generales, de los que son de destacar el acceso en condiciones de igualdad a un servicio público y gratuito de toda la ciudadanía, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la prioridad en la ejecución de las políticas activas de empleo para colectivos que más la requieren: jóvenes, con especial atención a aquellos con déficit de formación, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas en paro de larga duración, con especial atención a la situación de las mujeres, así como las personas en desempleo procedentes del sector de la construcción, o personas en situación de exclusión social (RD-ley 3/2011. p. 19240)

La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, en sus referencias a mayores, identifica colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, cuya protección se debe reforzar. Entre estas personas se menciona a los mayores de 45 años, como uno más de otros colectivos de difícil inserción. Otras referencias halladas en este mismo documento legislan incentivos para la contratación y subsidios por desempleo para mayores de 45 años.

En leyes posteriores, tales como la Ley 35/2010, de 17 de septiembre y la Ley 3/2012, de 6 de julio, ambas de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y en los Reales Decretos que las desarrollan (Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio y en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero), se hallan referencias nuevamente centradas en el plano económico. De forma genérica, para los mayores junto a otros colectivos, las referencias se centran en bonificaciones concedidas a las empresas por la contratación indefinida de estos colectivos, así como en la otorgación

de prioridad de permanencia frente a los despidos. En ese sentido, el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, establece en su disposición adicional decimosexta, titulada “*Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 o más años en empresas con beneficios*”, que bajo determinadas circunstancias, las empresas que realicen despidos colectivos que incluyan a mayores de 50 años pueden ser sancionadas.

Las referencias a mayores de 45 años recogidas en el *Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas* y en el *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo*; se alejan del plano económico para aterrizar en la mejora de la empleabilidad y en la prioridad de ejecución de políticas activas de empleo para el colectivo, aunque nuevamente son medidas generales, no específicas para los mayores de 45 años. El Real Decreto-ley 1/2011, en su artículo 3, promueve la orientación profesional y formación para el empleo, en personas con baja cualificación, pertenecientes a diversos colectivos, estableciendo que:

Los Servicios Públicos de Empleo se dirigirán, durante un año desde la entrada en vigor de esta norma, a jóvenes, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, a personas procedentes del sector de la construcción y de otros afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan baja cualificación, para llevar a cabo acciones de mejora de su empleabilidad, mediante itinerarios individuales y personalizados de empleo, que incrementen sus oportunidades de ocupación (p. 15138)

Por su parte, las referencias recogidas del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, hacen alusión a la

prioridad en la ejecución de las políticas activas de empleo para colectivos que más la requieren: jóvenes, con especial atención a aquellos con déficit de formación, mayores de 45 años, personas con discapacidad y personas en paro de larga duración (...) (p. 19240)

Si en las leyes de empleo, la presencia de normativa que regule las medidas para la inserción de mayores de 45 años es escasa, y está muy orientada al plano meramente económico; en las leyes de formación prácticamente se prescinde del colectivo. La única norma que considera someramente a los desempleados mayores de 45 años en el plano formativo es el *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*. Este Real Decreto se limita a establecer la prioridad de estas personas para participar en las iniciativas formativas, denominándolos “*colectivos prioritarios*” para el acceso a la formación, compartiendo *etiqueta* y trato con mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, afectados y víctimas del terrorismo y de la violencia de género, desempleados de larga duración y personas con riesgo de exclusión social, entre los desempleados.

3.4 NORMATIVA ANDALUZA

Al igual que se constató en la normativa a nivel nacional, las referencias a los desempleados mayores de 45 años se incluyen en la normativa andaluza en materia de

empleo, estando totalmente ausentes de los documentos legales sobre educación y formación.

Tabla 5. Referencias codificadas por tipo de normativa andaluza

	Desempleados mayores de 45 años	Parados mayores de 45 años
Educativa	0	0
Educativa-Formativa y Laboral	0	0
Laboral	41	10

Fuente: Elaboración propia

La normativa andaluza analizada describe al colectivo de desempleados mayores de 45 años como un colectivo prioritario o de atención preferente (Decreto 85/2003; Resolución de 14 de julio de 2004; Orden de 5 de diciembre de 2006; Orden de 11 de mayo de 2007; Decreto 335/2009; Orden de 23 de octubre de 2009; Orden de 28 de abril de 2011). Al igual que en la normativa nacional, los desempleados mayores de 45 años pueden ser considerados un *colectivo en riesgo de exclusión social* cuando concurren en ellos una serie de características específicas: ser perceptores del programa de solidaridad o de rentas mínimas de inserción; mujeres víctimas de violencia doméstica; personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social; personas internas en centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo; así como personas ex reclusas o que se encuentren en situación de libertad condicional; inmigrantes; emigrantes retornados a Andalucía con graves necesidades personales o familiares; personas que tengan a su cargo una familia monoparental y presenten graves necesidades personales o familiares; personas desempleadas mayores de 50 años que hubiesen permanecido inscritas de forma ininterrumpida como demandantes de empleo en una oficina de los Servicios Públicos de Empleo durante, al menos, doce meses; personas con discapacidad física, intelectual o sensorial, en un grado igual o superior al 33% (Decreto 85/2003; Decreto 193/2010; Decreto-Ley 8/2013; Decreto-Ley 8/2014).

Los desempleados mayores de 45 años son un colectivo en desventaja o vulnerabilidad cuando, junto a las circunstancias que los avocan a vivir situaciones que los ubican en el umbral de la exclusión social, se les considera parados de larga duración (Decreto 149/2005; Decreto 376/2011; Decreto-Ley 8/2014) debido a sus dificultades en el acceso al mercado laboral desde la situación de desempleo. En este aspecto la normativa es prolija insistiendo en esta característica específica de los desempleados mayores de 45 años (Decreto 141/2002; Resolución de 14 de julio de 2004; Decreto 30/2006; Decreto 175/2006; Decreto 335/2009; Orden de 23 de octubre de 2009; Decreto 193/2010; Acuerdo de 30 de diciembre de 2011; Decreto-Ley 8/2014; Decreto-Ley 9/2014).

En la normativa andaluza afloran tres dimensiones de acercamiento a la realidad de los desempleados mayores de 45 años:

- a) La Formación Profesional para el Empleo como *horizonte para la mejora de la empleabilidad* del colectivo de mayores de 45 años desempleados. En el marco de la regulación de la Formación Profesional para el Empleo se insiste en la importancia y necesidad de que los desempleados mayores de 45 años, especialmente los de larga duración, participen en las acciones formativas que se ofrecen, así como en las acciones formativas específicas que se organicen para responder a sus necesidades específicas (Decreto 335/2009; Orden de 23 de octubre de 2009). Sin embargo no se concreta el modo en el que se desarrollarán estos programas.
- b) La regulación de *planes de empleo y medidas de fomento de la empleabilidad* de las personas desempleadas mayores de 45 años. Gran número de las referencias a los mayores desempleados mayores de 45 años, se encuentran en el marco de la regulación de planes y medidas de fomento de la empleabilidad y de inserción laboral como concreción de las políticas activas de empleo (Decreto 141/2002; Decreto 85/2003; Decreto 149/2005; Decreto 175/2006; Orden de 11 de mayo de 2007; Decreto 6/2001; Decreto Ley 8/2013). En este conjunto normativo se describe a este colectivo como *destinatario prioritario* de las mismas.
- c) Los *incentivos para la contratación* de desempleados mayores de 45 años. Por último, y como concreción del apartado anterior, se caracteriza a los desempleados mayores de 45 años como colectivo bonificable regulando un conjunto de incentivos para su contratación indefinida (Decreto 141/2002; Decreto 85/2003; Decreto 149/2005; Decreto 175/2006; Orden de 11 de mayo de 2007; Decreto 6/2001; Decreto Ley 8/2013).

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La escasa presencia del colectivo en los textos estudiados nos empuja a centrarnos en los silencios, que cobran más importancia en este trabajo que los propios hallazgos. La ausencia o baja representatividad de los mayores de 45 años en el discurso oficial, ofrece un claro mensaje de silenciamiento y confinamiento del colectivo, denunciado en otros trabajos (Amber & Domingo, 2015), pues este discurso mantiene una evidente relación recíproca con la opinión pública y social (Howlett, 2000).

Las medidas reguladas por la normativa nacional española son muy generales. En pocas ocasiones se refieren a los mayores de 45 años en concreto, sino que se establecen para diferenciados colectivos con dificultades de inserción laboral que muestran escasos puntos de encuentro entre sí. Las medidas nacionales específicas para mayores de 45 años se encuentran en su mayoría en la normativa de empleo, quedando principalmente centradas en aspectos económicos, tales como bonificaciones para las empresas que los contraten o subsidios en caso de permanencia en la situación de desempleo. Estas medidas económicas no hacen más que zurcir temporalmente vidas rasgadas y situaciones

difíciles, manteniendo a las personas en un estado de dependencia. La ineffectividad de las propuestas legales planteadas hasta la fecha para los mayores de 45 años es evidente (CES, 2014), pues el colectivo continúa con altas tasas de paro, años después de su aplicación.

La palabra “prioridad” protagoniza el discurso de los mayores de 45 años, otorgándoles un rimbombante nombre, que según el análisis confirma, queda en papel mojado. El carácter prioritario que se les concede no es más que una declaración de intenciones, únicamente válida para lograr una mayor puntuación en procesos burocráticos de baremación para el acceso a una formación que no está diseñada para este colectivo. Sin embargo, esta prioridad no se traduce en una mayor oferta formativa específica para el colectivo, como indica la ausencia de actividades generadas expresamente para los mayores de 45 años en las últimas memorias de la Fundación Tripartita (2013, 2014).

A pesar de la inespecificidad de la mayoría de las propuestas, la normativa y las directrices europeas exponen algunas claves de actuación pertinentes para la formación de adultos y de personas de edad avanzada. Acciones algo más específicas para colectivo que centra este estudio. Estas actuaciones en el marco de la formación apuestan principalmente por la flexibilidad organizativa, acentuando a tal efecto las virtudes de la formación virtual (Amaro de Chacín, Brioli, García, & Chacín, 2012; Morales, 2013), el autoaprendizaje y la creación de pasarelas entre los diferentes niveles de formación, que promuevan el aprendizaje permanente. Para asegurar el éxito de la formación, otra de las actuaciones promovidas por el discurso oficial, es el desarrollo de las competencias clave que cimienten nuevos aprendizajes (Rychen & Salganik, 2006).

De forma paralela a los procesos formativos, se apuesta por la orientación y la creación de itinerarios personalizados de inserción laboral (Figuera-Gazo, Rodríguez-Moreno, & Llanes-Ordóñez, 2015; Ureña & Barboza, 2015), así como por la promoción de la acreditación de las experiencias profesionales (Chisvert, 2013; Souto-Otero, 2012), regulada por el Real Decreto 1224/2009. Proceso de acreditación legal de especial relevancia para los mayores de 45 años con baja cualificación, pues permite a las personas, en palabras de Marhuenda (2014) “reconocer y ver reconocido su saber” (p. 88).

Concluyendo, a pesar de las consideraciones y medidas formativas rescatadas del discurso oficial, es incuestionable que las propuestas no dan cobertura suficiente a la necesidad real del colectivo, que sigue sin encontrar su lugar en el actual mercado de trabajo. La aparente prioridad que el discurso oficial le confiere al colectivo estudiado, contrasta con los hallazgos, que muestran una problemática con un escaso tratamiento legal que deriva en bajas actuaciones reales dirigidas a ellos y en una ignorancia u ocultamiento social de la problemática.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaro de Chacín, R., Brioli, C., García, I. F., & Chacín, R. (2012). La valoración del diseño instruccional y la e-moderación en experiencias didácticas virtuales en el contexto universitario. *Revista de Pedagogía*, 33(92), 199-234.
- Amber, D., & Domingo, J. (2015). El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(3), Art. 26. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1503266>
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris: P.U.F.
- Cano, A. B. (2014). Juventud, trabajo y desempleo en los prolegómenos de la crisis económica en España. Reflexiones críticas. *Acta sociológica*, 63, 99-120. doi:10.1016/S0186-6028(14)70484-0.
- CES. (2014). *Informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. España: Consejo Económico y Social.
- Chisvert, M. J. (2013). Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En M. J. Chisvert, A. Ros, & V. Horcas, *A propósito de la diversidad Educativa* (págs. 224-249). Barcelona: Octaedro.
- CIDEC (2012). *Formación y Exclusión Social. Documento de Síntesis*. España: Fundación Tripartita para la formación en el empleo. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb8011f10c>
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- España. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de agosto de 2009, núm. 205, pp. 72704-72727.
- Figuera-Gazo, P., Rodríguez-Moreno, M.-L., & Llanes-Ordóñez, J. (2015). Transición y orientación : Interrelaciones , estrategias y recomendaciones desde la investigación. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 8(2), 1-17. doi: 10.1344/reire2015.8.2821.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2013). *Memoria de actividades 2013*. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de <http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/01%20-%20Memoria%20de%20actividades%202013.pdf>
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2014). *Memoria de actividades 2014*. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de

<http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/Memoria%202014.pdf>

- Howlett, M. (2000). A Dialética da Opinião Pública: efeitos recíprocos da política pública e da opinião pública em sociedades democráticas contemporâneas. *Opinião Pública*, VI(2), 167-186. doi: 10.1590/S0104-62762000000200001.
- INE (2015). *Resultados Nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado el 20 de noviembre de 2015, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084&L=0>
- Jacinto, C., & Millenaar, V. (2012). Los nuevos saberes para la inserción laboral: formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina. *Revista mexicana de investigación educativa*, 17(52), 141-166.
- Landry, R. (1998). L'analyse de contenu. En B. Gauthier, *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (págs. 329-356). Sillery: Presses de l'Université du Québec.
- López-Aranguren, E. (1986). El análisis de contenido. En M. García-Ferrando, J. Ibañez, & F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (págs. 365-396). Madrid: Alianza Editorial.
- Marhuenda, F. (2014). Formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida. Derecho a la educación y al trabajo en España. En T. S. Marcelino Brabo, *Direitos humanos, ética, trabalho e educação* (pp. 49-106). São Paulo: Ícone editora.
- Morales, P. (2013). El uso de las tic y la formación permanente del adulto: una mejora de la calidad de vida. *Ariadna; cultura, educación y tecnología*, 1(1), 58-62. doi: <http://dx.doi.org/10.6035/Ariadna.2013.1.9>.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2006). *as competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Archidona: Aljibe.
- Souto-Otero, M. (2012). Learning outcomes. Good, irrelevant, bad or none of the above? *Journal of Education and Work*, 25(3), 249-258.
- Stiglitz, J. (2013). Crisis mundial, protección social y empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 132, núm. extraordinario, 106-120.
- Tridico, P. (2013). El impacto de la crisis económica en los mercados laborales de la Unión Europea: una perspectiva comparada. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), 199-215.
- Unión europea (2002). *Declaración de Copenhague*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://goo.gl/Xq6YkC>
- Unión europea (2008). *Comunicado de Burdeos*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://goo.gl/H5miWD>
- Unión europea (2010). *Comunicado de Brujas*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://todofp.es/dctm/todofp/legislacion/comunicado-de-brujas.pdf?documentId=0901e72b80df4081>

- Unión europea (2011). *Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de junio de 2011, sobre la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011IP0263>
- Unión europea (2012). *Informe conjunto de 2012 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020): Educación y formación en una Europa inteligente, sostenible e inclusiva*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308(01))
- Ureña, V., & Barboza, C. (2015). Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-21. doi: [dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629](https://doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629).



D

Discurso de los
Medios de
Comunicación

El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs

Blog Discourses of and about middle-aged unemployed Spaniards

Blog-Diskurse von und über erwachsene/n spanische/n Arbeitslose/n

RESUMEN³⁰

Los desempleados mayores de 45 años son un colectivo social que está sufriendo la crisis económica española actual con especial intensidad. Esto es silenciado por los medios de comunicación. Esta invisibilidad social reduce sus oportunidades de reincorporarse al mercado laboral y daña su autoimagen. Los blogs, como sitios webs personales sobre un contenido específico, pueden ser una alternativa de presencia en la sociedad de la información. La finalidad de este trabajo es comprender la situación de estas personas a través de los textos generados en los blogs dedicados a empleo y formación. Para ello se usa el análisis lingüístico y crítico del discurso. Se analizan 12 blog españoles de especial relevancia. En estos blogs aparece información relevante para comprender y visibilizar a este colectivo y su problemática. Los resultados muestran las temáticas principales que componen el discurso, así como sus principales orientaciones y contenidos (vivencias personales, reflexión, orientación vocacional y profesional). Concluimos que su situación de invisibilidad, así como de falta real de empleo está afectando a sus vidas, familias, economías e identidades. Reivindican la necesidad de tener empleo para ser y sentirse ciudadanos.

Palabras clave: blogs, redes sociales, desempleo, mayores de 45 años, formación de la identidad, análisis discurso, método Delphi.

ABSTRACT

Those unemployed and over 45 years of age represent a social group that is suffering with special intensity in the current Spanish economic crisis. It is silenced by the mass media. This social invisibility reduces their chances of reintegration into the labour market and it damages their self-image. Blogs, as personal websites on a specific topic, can be an alternative for a presence in an information society. The purpose of the work reported in this paper is to understand the situation of these people through texts generated on blogs on employment and training. Linguistic and critical discourse analyses are used for this purpose. Twelve blogs that have special relevance, are

³⁰**Artículo publicado (Anexo V).** Referencia: Amber, D. & Domingo, J. (2015). El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs [69 párrafos]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(3), Art. 26. Disponible en: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1503266>

discussed. These blogs contains relevant information to help us understand and to visualize this group and its problematic. The results reveal the main themes that make the discourse, and its main orientations and contents (personal experiences, reflection, vocational, and professional guidance). We conclude that the invisibility and actual joblessness of these individual are affecting their lives, family, financial security, and identity. They claim the need for employment in order to maintain their identities as citizens.

Keywords: blogs, social networks, unemployment, over 45 years, identity formation, discourse analysis, Delphi method.

ZUSAMMENFASSUNG

Arbeitslose über 45 sind eine soziale Gruppe, die besonders unter der aktuellen ökonomischen Krise in Spanien leidet. Die Massenmedien ignorieren sie, und diese soziale Unsichtbarkeit reduziert die Aussichten auf eine Reintegration weiter und schädigt deren Selbstbild. Blogs können als individuelle Webpräsenz zu einem spezifischen Thema in der Informationsgesellschaft eine Alternative bieten. Ziel der empirischen Studie, aus der in diesem Beitrag berichtet wird, war es, die Lebenssituation dieser Betroffenen mithilfe von Blogtexten zu Arbeit(slosigkeit) nachzuvollziehen. Hierzu kamen linguistische und kritische Diskursanalysen zum Einsatz. Aus zwölf Blogs, die im Kontext unserer Fragestellung besonders bedeutsam waren, wird im Beitrag berichtet: Sie helfen, die Anliegen besser zu verstehen und zu visualisieren und zentrale Themen zu identifizieren (persönliche Erfahrungen, Reflexion, berufliche und professionelle Anleitung). Es ist hiervon ausgehend nachvollziehbar, dass die die aktuelle Arbeitslosigkeit und deren mediale Unsichtbarkeit Leben, Familien, finanzielle Sicherheit und Identität dieser Personengruppe beeinträchtigen. Die Wiederherstellung von Beschäftigung ist für sie Voraussetzung, um ihre Identität als Bürger/innen zu bewahren.

Schlagworte: Blogs; soziale Netzwerke; Arbeitslosigkeit; Erwachsene; Identität; Diskursanalyse; Delphi-Methode.

1. JUSTIFICACIÓN

La crisis económica a la que se enfrenta actualmente la sociedad española ha generado en muchas familias graves problemáticas emocionales y sociales derivadas de la falta de empleo. Una problemática común que preocupa en Europa y que precisa de una acción política que lo afronte (Giugni, 2009; Oliveira & Carvalho, 2008). El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) muestra en su informe de julio de 2014, que más de cinco millones de españoles (el 23,7% de su población en edad de trabajar) se encuentran inscritos en sus oficinas demandando un puesto de trabajo. Estas cifras evidencian las grandes dificultades económicas que atraviesan casi seis millones de españoles, aunque no aterrizan en las casuísticas personales que les atañen.

La alta tasa de desempleo y la precariedad laboral que caracteriza al mercado de trabajo español actual, no afecta a todos por igual. Algunos colectivos que en otros momentos se encontraban en las zonas definidas por Castel (1998) de riesgo de vulnerabilidad o de asistencia, se aproximan cada vez más a la zona de exclusión. En esta situación de especial vulnerabilidad se encuentran los desempleados mayores de 45 años, que han cuadruplicado su número desde la llegada de esta crisis. Como muestran los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), las personas desempleadas entre 45 y 64 años eran 418.300 en el tercer trimestre de 2007, mientras que en el mismo trimestre de 2014 eran 1.780.400 desempleados.

Siendo conscientes de la vulnerabilidad de estas personas, desde hace años, en el Real Decreto 395/2007, se incluye a las personas mayores de 45 años dentro de los "colectivos prioritarios". En su articulado, se establece que podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas, para garantizar el acceso a la formación de estas personas con mayores dificultades de inserción laboral. Sin embargo, atendiendo a las reiteradas elevadas tasas de desempleo que padecen, es evidente que las medidas formativas de inserción laboral para este colectivo son claramente insuficientes.

Esta creciente situación de vulnerabilidad y exclusión del mercado laboral que les afecta, tiene graves consecuencias que van más allá de lo económico (Coope et al., 2014; Encel & Studencki, 2004; Izquierdo, 2012). En palabras de Dubar (2002), la exclusión laboral genera en las personas un "sentimiento de insuficiencia" que puede conducir a síntomas como astenias y fatigas crónicas, insomnios, ansiedad y angustia o ataques de pánico. Así, define este sentimiento como "*una aguda conciencia de no estar a la altura (...), un debilitamiento del Yo, de una disminución o una pérdida de la autoestima, en primer lugar y sobre todo a sus propios ojos*" (p.189). Lo que es más doloroso y los hace más vulnerables cuando se impone una ciudadanía de la transparencia (Han, 2013), que achaca a las personas que, como dueños de sus actos y sus consecuencias, si no trabajan es "*su culpa*"; en el sentido de autoinculpación neoliberal que denunciara Byung-Chul (2014) en otra obra.

El sentimiento de impotencia se incrementa en este colectivo, pues se sienten socialmente invisibles. Las empresas los eluden, la literatura los omite y las medidas sociales se dirigen principalmente a otras franjas de edad; sintiéndose solos ante una problemática social que se revela inclemente diariamente en sus vidas. El silencio que enmudece la dramática situación que viven los mayores de 45 años queda patente en la escasa teoría de investigación que la aborda, y que contribuye, sin intención aparente, a la marginación y al olvido de estas personas.

Mientras que la administración y los medios de comunicación omiten esta realidad, van surgiendo nuevas vías de expresión que permiten dar luz a estas casuísticas. Las redes sociales se muestran actualmente como un recurso eficaz para expresar sentimientos y emociones, y a la vez son un espacio social y cultural de intercambio de experiencias y conocimiento (Nef, Ganea, Müri, & Mosimann, 2013). Este espacio de relación acoge historias paralelas que no se contemplan en otros medios

y que permiten conocer distintas y alternativas interpretaciones de un mismo acontecimiento (Casas Pérez, 2010).

Esta construcción discursiva es factible gracias a las posibilidades interactivas de comunicación que permite actualmente internet (Chou, Lai, & Liu, 2010). De este modo, muchos mayores de 45 años han encontrado en las redes un lugar de encuentro con personas con los mismos intereses y preocupaciones, generando un discurso propio, y un espacio de reivindicación e información, hasta ahora silenciado por los medios.

Los blogs específicos de recursos humanos y empleo crean un espacio virtual en el que expertos y desempleados comparten sus impresiones, reflexionando sobre la problemática y aportando claves e ideas. Además, las redes generan discursos muy mediáticos y con gran alcance, que pueden llegar a muchas personas. Esto convierte a los blogs en un fenómeno de gran interés que debe analizarse (Casas Pérez, 2010).

Este trabajo se acerca a la comprensión de la realidad social que están viviendo estas personas desde su voz y la de los expertos que se pronuncian al respecto en los blogs. Con todo ello, se consigue una aproximación al conjunto y a las casuísticas individuales de los desempleados mayores de 45 años, favoreciendo su visibilidad, de una parte, como vía válida de reconocimiento y consideración social de estas personas; y de otra, como primer paso a la proyección de políticas y acciones de cara a su reinserción en el mundo laboral.

2. METODOLOGÍA

Interesa la comprensión de una realidad social desde el discurso emitido y compartido en redes sociales, como es el caso de los blogs. De este modo, el abordaje más pertinente al caso es cualitativo (Flick, 2007), y más propiamente desde el análisis lingüístico y crítico del discurso (Chouliaraki & Fairclough, 1999; Keller, 2007; Santander, 2011; Van Dijk, 2008, 2009). Lo discursivo es clave para la comprensión de la realidad que nos rodea (Garretón, 2007; Ruiz Ruiz, 2009; Van Dijk, 2009). La comunicación humana tiene un alto componente inferencial (Grice, 1991; Sperber & Wilson, 1994), que hace necesario un análisis profundo de los discursos, para comprender la realidad social (Santander, 2011), tomando en consideración los artefactos de comunicación propios de las redes sociales (Castells, 2013; De Choudhury, Sundaram, John, & Seligmann, 2010). De este modo, comprender esta complejidad, implica utilizar una cascada de profundización reflexiva en torno a un modelo de constantes preguntas (Birks & Mills, 2011), así como establecer una secuencia de estrategias y análisis, bien explicitadas, que vayan desgranando esta complejidad y facilitando vías de comprensión de la misma.

2.1 SELECCIÓN DE LOS BLOGS OBJETO DE ESTUDIO

Debido al ingente volumen de blogs sobre empleabilidad y formación que existe en la red y a la dificultad de delimitar su población, a causa de la constante creación y desaparición de blogs (Torres-Salinas, Cabezas-Clavijo, & Delgado-López-Cózar, 2008),

el proceso de selección de la muestra de estudio se inició a partir del juicio de un grupo de expertos en redes sociales, recursos humanos y formación.

A través del método Delphi empleado se obtuvieron 18 blogs de gran relevancia para el campo de estudio. Estos 18 blogs fueron revisados en busca de contenidos específicos sobre el empleo de los mayores de 45 años. De los 18 blogs revisados, 6 carecían de contenidos específicos sobre este colectivo, por lo que finalmente se analizaron 12 blogs, de los cuales se extrajeron todas las entradas referidas a mayores de 45 y a los estigmas asociados, sumando un total de 45 entradas.

Los doce blogs finalmente seleccionados se caracterizan, además de por incluir información específica sobre la temática de estudio, por reunir las siguientes características: se actualizan con regularidad, generan discurso relevante y permiten la interacción de los seguidores.

La Tabla 1 muestra los 12 blogs estudiados, indicando su área temática principal y la autoría de los post contenidos en cada uno de ellos. Cabe destacar que el "*Blog de Ximo Salas*" y "*No quiero ser portada de los lunes al sol*", incluyen entradas escritas por algunos desempleados en las que expresan sus vivencias, aunque estos no sean los creadores del blog.

Tabla 1. Identificación de los blogs

Blog	Autor/a de los post		Área temática principal
	Profesional	Desempleado	
AMPEM. Asociación de mayores por el empleo		X	Reivindicación de los derechos del desempleado
Blog de Ximo Salas	X	X	Redes sociales y recursos Humanos
Blog de recursos humanos por Juan Martínez de Salinas	X		Orientación profesional y recursos humanos
Blog de Víctor Candel	X		Orientación laboral y recursos humanos
Eproform	X		Formación y empleo
Francisco Alcaide Hernández	X		Orientación profesional y recursos humanos
Historias de cracks	X		Orientación laboral y marca personal
InfoJobs	X		Empleo
No quiero ser portada de los lunes al sol	X	X	Redes sociales y recursos humanos
Politólogo en red	X		Empleo, política y sociedad
Spain for employment	X		Orientación laboral
Yo oriento	X		Orientación, recursos humanos y reputación on-line

Fuente: Elaboración propia

2.2 PROCESO DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Como advierte Flick (2007), la credibilidad de la investigación cualitativa se basa en la presentación y argumentación de procesos y toma de decisiones metodológicas que puedan ser comprensibles y replicables. De ahí, que se opte por describir densamente el proceso de análisis seguido, mostrando los niveles de profundización sucesiva en el estudio. Los niveles y las herramientas usadas en este trabajo son:

a) *Análisis de la frecuencia de palabras*

La herramienta de consulta "Frecuencia de palabras" del software específico de análisis cualitativo NVivo es el punto de partida del análisis. Esta consulta se ha hecho sobre el total de entradas de blogs recopiladas (45 post, todos ellos relacionados con el empleo y el acceso al mercado laboral de los mayores de 45 años). La herramienta utilizada permite conocer cuáles son las palabras más frecuentes en el discurso analizado, facilitando su conteo (o número de alusiones en el texto) en valor absoluto y su porcentaje de alusión. Se han seleccionado únicamente las palabras que aportan significado, desechando las palabras carentes de contenido, denominadas por el software "*palabras vacías*".

b) *Análisis lingüístico (verbos y sustantivos)*

Se ha optado por el estudio independiente de dos tipos de palabras léxicas de los discursos analizados (verbos y sustantivos), al considerarlos determinantes para definir los principales tópicos y acciones que conforman el discurso.

Los verbos determinan la acción, y las acciones tienen metas, lo que les aporta sentido y significado, y en consecuencia se deduce que sus actores persiguen un propósito (Van Dijk, 2008). De manera que conocer las acciones que el discurso sugiere, permite conocer la finalidad y el propósito último del texto escrito. Con esta mira, se agrupan los verbos con mayor presencia en las entradas de blog en función de las acciones que promueven, desvelando los principales sentidos del discurso analizado.

Los sustantivos juegan un papel clave para desvelar el contenido del discurso. Partiendo de la frecuencia de palabras se ha realizado un agrupamiento de las mismas por unidades de significado (sinónimos y derivadas) o "*campos semánticos*", dando lugar a nodos o categorías emergentes del discurso de los blogs. En esta tarea se han considerado todas las palabras con un número de alusiones superior a cinco.

Para el análisis independiente de verbos y sustantivos y la generación de categorías emergentes, estas palabras fueron extraídas de la tabla de frecuencias general y se crearon dos nuevas tablas con ayuda de la hoja de cálculo de Excel, una para cada tipo de término a analizar. Este software facilitó el sumatorio del número de alusiones a los términos que componen cada categoría, obteniendo así la frecuencia de alusión para cada categoría a partir de la suma de sus unidades.

El resto de tipos de palabras léxicas (adjetivos y adverbios), así como las palabras gramaticales (pronombres, artículos, preposiciones y conjunciones) no se analizan en

muestran mayor número de alusiones (212, 111 y 107 respectivamente). También destaca la palabra "*personas*" (con 134 alusiones) lo que muestra que el discurso se centra en el plano personal, estando también la palabra "*vida*" entre las, 20 más mencionadas (62 veces) con las implicaciones emocionales que de esta palabra se derivan. El verbo "*ser*" ocupa una posición importante en la marca de nube, creando una estrecha relación entre edad y experiencia profesional. En primer lugar, este verbo relaciona edad con experiencia de forma perpendicular (años/tiempo/edad-son-experiencia-profesional); y, a su vez, este verbo junto a "*tener*" asocian a las personas mayores de 45 años con vida laboral (personas-45-ser/tienen-vida-laboral). Aunque la marca deja claro que la "*experiencia laboral*" es un valor indiscutible de este colectivo, sorprende ver cómo el verbo "*ser*" introduce también otro tipo de relación más desfavorable al asociarlo a los términos problema y laboral. Esto enuncia las grandes barreras que el mercado laboral genera hacia las personas mayores de edad, despreciando su nivel desarrollo profesional.

Los temas relativos a empleo también afloran con gran protagonismo en la marca de nube, destacando las palabras trabajo, empleos y empresas, con 97, 87 y 67 alusiones respectivamente. Cabe destacar cómo la palabra "*empresas*" aparece paralelamente a "*45*", a la preposición "*sin*" y a la palabra "*puesto*". Lo que indica desde este primer análisis cómo el discurso de los blogs pone de manifiesto la exclusión laboral que sufren estas personas.

3.2 RESULTADOS DEL ANÁLISIS LINGÜÍSTICO, CRÍTICO E INFERENCIAL POR CAMPOS SEMÁNTICOS

La extracción independiente de los sustantivos y los verbos del discurso general facilita la identificación de los bloques principales de contenido (por medio de los sustantivos), y de las acciones que orientan el texto (a través de los verbos).

3.2.1 El discurso de los verbos: La acción de las palabras

Los principales verbos extraídos del texto de los blogs nos ofrecen información importante sobre la acción que se esconde en el discurso. Tras su análisis los verbos que orientan el discurso giran en torno a cuatro acciones principales:

- *Esfuerzo y mejora*: verbos como aportar, aprender, aumentar, buscar, cambiar, crear, crecer, dar, empezar, emprender, estudiar, intentar, mejorar, ofrecer, participar, superar, trabajar, etc., ponen el énfasis en la acción y el aprendizaje continuo para lograr salir del estado de desempleo y volver a ubicarse en el mercado laboral. En una de las entradas se afirma: «*Creo sinceramente que mientras estemos vivos podemos aprender, aportar y crecer tanto personal como socialmente...*» (B1. Post 33. Ref.1).
- *Exigencia social*: los verbos deber y tener (debemos, deben, debería, tenemos, tienen, etc.) están muy presentes en los textos analizados, lo que aporta un matiz de obligatoriedad al discurso de los blogs, que en muchas ocasiones se puede interpretar como una exigencia social para la persona que está en desempleo. El

siguiente párrafo evidencia con claridad este caso:

«Desde las ocupaciones desaparecidas, como la de telefonista, hasta los nuevos profesionales informáticos, ha habido un proceso de destrucción y creación constante. Incluso estos últimos, los informáticos, deben actualizarse y modernizarse constantemente si quieren que su profesión no caduque...» (B4. Post 30. Ref.1)

- **Reivindicación:** conseguir, demostrar, obtener, pedir, querer, reconocer, etc. son verbos que reclaman un reconocimiento social del colectivo, incitando a la reivindicación social. El siguiente fragmento ejemplifica estas palabras:

«La sociedad en general considera que ser mayor de 45 es una desventaja profesional porque con la edad se tienen las expectativas muy altas o se carece de la capacidad de aprendizaje, de adaptación y de flexibilidad necesarias para el mercado laboral, pero es falso. Son sólo creencias y cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad social de demostrar que no es cierto, siendo productivos y empleables» (B2. Post 33. Ref.1)

- **Dependencia:** manifestada en verbos como ayudar, necesitar, etc. Estos verbos indican que parte del discurso de los blogs asegura que muchos desempleados viven acomodados a las ayudas sociales permaneciendo estancados en este estado. Tal y como muestra el siguiente fragmento extraído del texto:

«La cultura de las ayudas hace que muchas personas se vuelvan dependientes, sin intención de salir de su estado de desempleado porque le pagan por estar en su casa. Se debe de ayudar a los que se esfuerzan y tienen interés por hacer cosas para salir del paro» (B3. Post 23. Ref.2)

La frecuencia de aparición de los verbos que indican los cuatro tipos de acciones descritos con anterioridad se muestra a continuación en la Tabla 2:

Tabla 2. Frecuencia de los tipos de acciones

Tipos de acciones	Conteo sumatorio	Porcentaje
Esfuerzo y mejora	247	1,98%
Exigencia social	103	0,82%
Reivindicación	91	0,73%
Dependencia	24	0,19%

Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior indica cómo los verbos que denotan esfuerzo y necesidad de mejora en los desempleados muestran el mayor número de alusiones en el texto, llegando a suponer un 1,98% del total de las palabras que conforman el texto analizado. Estos verbos que proclaman la mejora del desempleado, con 247 alusiones, suman más del doble de referencias que los verbos que indican exigencia social (con 103 alusiones) o reivindicación (con 91). Los verbos incluidos en la categoría "dependencia", ocupan el cuarto lugar según su frecuencia de aparición. No obstante, esta categoría que está débilmente presente en este primer análisis, toma fuerza en el análisis de sustantivos.

Los significados atribuidos a la acción de "*depender*" se asocian a pasividad y estancamiento, y por tanto son difícilmente representados por los verbos.

3.2.2 El discurso de los sustantivos: Los campos semánticos

Tras asociar todas las palabras significativas con más de cinco repeticiones en los textos que comparten un mismo núcleo de significado, se han obtenido los 12 campos semánticos que se muestran en la Tabla 3. Esta tabla recoge el sumatorio del número de alusiones que se hace en los textos a estas palabras, el porcentaje que supone respecto a las palabras totales y el listado de palabras que se incluyen en cada núcleo de significado. Las palabras incluidas se ordenan según el número de apariciones en el texto, siendo las primeras las más citadas.

Tabla 3. Campos semánticos

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
Personas	568	4,03	Personas, mayores, parados, desempleados, jóvenes, trabajadores, colectivo, candidatos, gente, contactos, senior, amigos, mujer, hombre, humanos, desempleada, empresarios, emprendedores, hijos, empleado, cliente, familia, señores, amigas, licenciados, políticos, reclutadores, universitarios
Tiempo	566	4,01	Años, edad, 45, tiempo, día, momento, horas, futuro, duración, meses, semana
Empleo	517	3,67	Trabajo, empleos, empresas, puesto, perfil, mercado, paro, desempleo, sector, ofertas, cv, currículum, entrevistas, requisito, profesión, rrhh, servicios, contrato, prácticas, salario
Contexto	292	2,07	Vida, situación, caso, mundo, estado, realidad, sistema, sociedad, España, país, historia, verdad, población, entorno, circunstancias, condiciones, vivencia
Fortalezas y oportunidades	273	1,94	Experiencia, talento, oportunidad, actitud, capacidad, suerte, éxito, habilidades, idiomas, motivación, orientación, hábitos, retos, ganas, posibilidades, esfuerzo, sonrisa, puerta, ánimo, esperanza, estabilidad, responsabilidad
Redes sociales	178	1,26	Comentarios, artículo, blog, redes, entradas, internet, web, etiquetas, LinkedIn, herramientas, twitter, tecnología, red
Ayudas sociales	167	1,18	Ayudas, recursos, medidas, derecho, iniciativa, jubilación, subsidio, apoyo, solución, atención, acuerdo, consejo, prestación, programas, soluciones, alternativas, pensiones, pensión

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
Formación	135	0,96	Conocimientos, formación, cursos, información, carrera, estudios, aprendizaje
Cifras y economía	135	0,96	Cuenta, gestión, datos, millones, número, cifras, factor, franjas, fuente, costes, estadísticas, noticias, tasa, dinero
Debilidades y problemáticas	134	0,95	Problema, necesidades, crisis, discriminación, dificultades, exclusión, errores, carencias, discapacidad, excusas, prejuicios
Proceso	77	0,55	Cambio, proceso, paso, camino, proyecto, estrategia, desarrollo
Política	27	0,19	Gobierno, política, normativa, firmas

Fuente: Elaboración propia

Los doce campos semánticos creados a partir de los datos muestran los tópicos más tratados en las entradas de blog analizadas. Como se observa en la Tabla 3, los campos "*personas*" y "*tiempo*" muestran porcentajes de alusión superiores al 4%. Mientras que el resto de categorías muestran cifras inferiores, siendo el campo "*política*" el que menos alusiones literales presenta, con un 0,19%.

- *Personas*

El campo que encabeza el listado de la Tabla 3, con mayor número de alusiones a sus términos, supone un 4,03% de las palabras contenidas en el discurso. Este campo engloba a todos los actores participantes en el debate sobre el desempleo de los mayores de 45 años. Como se observa en la Tabla 4, se establecen siete subcategorías dentro del campo "*personas*". Los términos genéricos referidos a personas (personas, gente, etc.) son los más frecuentes en el discurso (32,04%), seguidos por los términos relacionados con el empleo, con el 29,58% de las alusiones a personas en el texto, como muestra la Tabla 4.

Tabla 4. Campo semántico "*Personas*"

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
Personas genérico	182	32,04	Personas, gente, humanos, mujer, hombre, señores
En relación al empleo	168	29,58	parados, desempleados, trabajadores, contactos, candidatos, desempleada, empresarios, emprendedores, empleado, cliente, reclutadores
En relación a su edad	148	26,06	mayores, jóvenes, senior
En relación al ámbito familiar	29	5,11	amigos, hijos, familia, amigas

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
Como grupo social	26	4,58	colectivo
En relación al ámbito académico	5	0,88	licenciados, universitarios
Otros	5	0,88	políticos
Total	568	100%	

Fuente: Elaboración propia

Se usan con frecuencia los términos "parado/s" y "desempleado/s" con diversas acepciones. Pudiendo mostrar el estar parado como un estigma social: «Uno deja de tener un problema de desempleo que requiere una intervención personalizada para convertirse en un parado de larga duración con una serie de derechos sociales especificados en una normativa» (B5. Post 34. Ref.1). Como una situación de vulnerabilidad e impotencia, que se muestra en frases como «De nuevo, vemos cómo el problema individual del desempleado se ve afectado por decisiones políticas» (B6. Post 30. Ref.2); o incluso como un estado de acomodamiento y dependencia social.

Las palabras referidas a personas aparecen también con gran frecuencia relacionadas con la edad, aglutinando un 26,06% de las alusiones con sólo tres palabras (mayores, jóvenes y senior). Las alusiones relativas a la edad de las personas van asociadas en su mayoría a la falta de oportunidades laborales de jóvenes y mayores, como muestra el ejemplo: «Miles de jóvenes deben elegir entre emigrar o conformarse con una precariedad sin límite de tiempo. A los mayores de 50 años sin trabajo parecen negarles incluso esas opciones» (B7. Post 44. Ref.1).

Los términos relacionados con el ámbito familiar se muestran en el discurso en todo momento desde una vertiente positiva. Estos términos van asociados a sentimientos de apoyo, valoración y comprensión. En ocasiones presentan también un matiz de ligadura y dependencia emocional que les retiene en un lugar determinado, aun no habiendo posibilidades laborales, por ejemplo: «no pienso irme a otro país y renunciar a mi familia, amigos y las personas que me apoyan día a día» (B28. Post 14. Ref.1).

También está presente, la palabra "colectivo" como alusión a grupo social, que con sólo un término incluido en su categoría llega casi al 5% de las alusiones a personas. El término colectivo es empleado habitualmente en los post para simplificar las realidades particulares al referirse a personas que comparten una misma problemática, como muestra el siguiente ejemplo:

«Queremos dar a conocer la situación que vive en España un colectivo de más de millón y medio de personas mayores de 45 años, que acumulan siglos de experiencia laboral, y millones de horas de formación siendo la mayor base de conocimiento multisectorial de la historia» (B8. Post 43. Ref.1)

Cabe destacar como hay muy pocas alusiones a personas relacionadas con el ámbito académico, y los únicos dos casos, hacen referencia a la educación superior (universitaria). Estos términos se usan generalmente para hacer referencia a personas con mejores perspectivas laborales, aunque no exentas de riesgo de exclusión laboral debido a la crisis:

«No olvidemos que los licenciados y diplomados universitarios al estar más formados son las personas que menos inconveniente tienen en encontrar trabajo a pesar de que las cosas estén muy mal también para ellos» (B9. Post 23. Ref.2)

Los políticos forman la última categoría creada en el análisis del campo semántico personas, con muy poca alusión (al menos de forma directa), sólo un 0,88%, pero con un claro carácter despectivo en todas sus alusiones, a modo de ejemplo, en un post se comenta *«Prometer sin concretar es muy fácil para los políticos» (B10. Post 23. Ref.1).*

- *Tiempo*

Este campo también cobra especial protagonismo en el discurso de los post. Las alusiones temporales no se limitan a términos asociados a la edad de los desempleados, sino que ponen de manifiesto el carácter actual de la situación vivida por estas personas, con términos como *"momento"*, en frases tales como *«En estos momentos críticos de la crisis, toda ayuda es necesaria» (B11. Post 22. Ref.1).* Manifestando a su vez la incertidumbre que estas circunstancias provocan, al hablar de "futuro": *«Es difícil predecir el futuro de un mercado laboral que cambia constantemente y que destruye empleo a una velocidad superior al que lo crea» (B12. Post 30. Ref.1).*

- *Empleo*

El *"empleo"*, aunque en tercera posición, centra el discurso. Además, muchos de los demás términos incluidos en otros campos se formulan respecto a él. Por ejemplo, en la Tabla 4 se pueden encontrar numerosos términos que, aun refiriéndose a personas, lo hacen desde el lenguaje del empleo.

Los términos como *"trabajo"* y *"empleo"* son los más recurrentes en este campo. Estos términos orientan el discurso, que muestra al empleo como una finalidad, como el anhelo del desempleado que guía sus acciones, en frases como: *«seguiré trabajando para encontrar empleo» (B30. Post 14. Ref.1).*

Destacan también en este campo otras palabras como *"perfil"*, que expresan la especificidad profesional requerida por el mercado laboral. Esta especificidad y valía, según algunos blogueros no es considerada en muchos casos cuando el demandante de empleo es mayor, excluyéndoles del proceso selectivo, sin considerar si reúnen los requisitos necesarios para el puesto:

«La teoría está muy bien, sin embargo, que se lo cuenten a las personas a partir de, no ya de los 50 años, sino de los 40, que el conseguir un trabajo se les pone cuesta arriba independientemente del perfil y estudios» (B29. Post 21. Ref.1)

- *Contexto*

El discurso también concede importancia al entorno y la situación social actual, considerándolos influyentes en las realidades particulares. Existe una marcada insistencia en mostrar al entorno social como responsable de las problemáticas individuales, como ejemplifica la siguiente afirmación: «*Como la rabia de José Félix. Con 54 años, en paro desde hace más de dos, que ve cómo el sistema le va dejando fuera poco a poco*» (B13. Post 44. Ref.1). Afloran las casuísticas personales y problemáticas emocionales asociadas a la situación de desempleo, en frases como «*al constatar la necesidad de este colectivo de superar la sensación de impotencia y soledad ante una nueva situación para la que no se sienten preparados*» (B14. Post 4. Ref.1).

- *Fortalezas y posibilidades versus Dificultades y problemáticas*

El campo "*Fortalezas y posibilidades*" es el quinto con mayor porcentaje de palabras, lo que nos indica un discurso con tendencia a ser formulado en positivo, pues el campo "*Dificultades y problemáticas*" tiene menor número de alusiones. Lo cual no es necesariamente síntoma de un discurso optimista, como se mostrará más adelante en ejemplos posteriores. Dentro de estos dos campos (Fortalezas y posibilidades y Debilidades y problemáticas) se pueden encontrar dos tipos de términos. Por un lado, los que se refieren a aspectos propios de la persona, por ejemplo, experiencia, talento, habilidades, errores, carencias, etc.; y, por otra parte, las palabras que hacen alusión a situaciones que escapan al control de las personas y dependen de factores aleatorios como el destino, tales como oportunidad, suerte, posibilidades, crisis, exclusión, etc. Estos se denominan en las Tablas 5 y 6 aspectos internos y externos respectivamente. Esto pone de manifiesto dos tipos generales de discurso, que pueden admitir muchos matices: los orientados a la persona como causa y solución de su propia problemática y los discursos que consideran a la persona como una víctima del sistema, impotente ante la situación actual.

Tabla 5. Aspectos internos y externos del campo "*Fortalezas y oportunidades*"

Campo semántico	Aspectos	Palabras incluidas	Conteo	Porcentaje
Fortalezas y oportunidades	Internos	Experiencia, talento, actitud, capacidad, éxito habilidades, idiomas, hábitos, ánimo, esperanza, retos, ganas, esfuerzo, sonrisa, responsabilidad	208	76,19%
	Externos	oportunidad, suerte, posibilidades, estabilidad, puerta,	47	17,22%
	Internos/ Externos	motivación, orientación	18	6,59%
Total			273	100%

Fuente: Elaboración propia

Como la Tabla 5 muestra, el discurso de los blogs hace más referencia a aspectos intrínsecos de las personas tales como la experiencia o talento, que a factores externos,

como la suerte o las oportunidades. Así, el 76,19% de las alusiones corresponde a términos referidos a actitudes o aptitudes de las personas, que les ayudan a encontrar empleo, como muestra el siguiente ejemplo propuesto como consejo en un blog: «*Como cualquier desempleado, es importante que te enfrenes a la búsqueda de empleo con una actitud positiva*» (B15. Post 41. Ref.1).

Sólo un 17,22% de las alusiones al campo "*fortalezas y oportunidades*" se refieren a aspectos externos, lo que muestra la clara tendencia del discurso a enfocar los logros positivos en el mundo laboral como consecuencia del esfuerzo y la voluntad personal. Mientras que se hace menor alusión a términos relacionados con la suerte o las posibilidades sociales, que, no obstante, en muchas ocasiones son el único anhelo del desempleado, como expone uno de los blogueros «*yo solo confío en la suerte y estar en el sitio y en la hora oportuna para encontrar algo, no quiero bajarle la moral a nadie, pero es lo que hay*» (B16. Post 2. Ref.1).

Tabla 6. Aspectos internos y externos del campo "*Debilidades y problemáticas*"

Campo semántico	Aspectos	Palabras incluidas	Conteo	Porcentaje
Debilidades y problemáticas	Aspectos Internos	necesidades, errores, carencias, discapacidad, excusas	43	32,09%
	Aspectos externos	crisis, discriminación, exclusión, prejuicios	40	29,85%
	Aspectos internos/ externos	problema, dificultades	51	38,06%
Total			134	100%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los términos asociados a debilidades y problemáticas que se muestran en la Tabla 6, se observa cómo un 32,09%, están relacionados con la persona, siendo aspectos internos o intrínsecos a ella: necesidades, carencias, etc. Como se muestra en la siguiente frase: «*Los hábitos adquiridos, las carencias en idiomas y la tecnología son los principales frenos para las empresas a la hora de contratar a mayores de 45 años*» (B17. Post 40. Ref.2).

En este análisis cobran también especial importancia las palabras problema y dificultades, sumando un 38,06% de las alusiones, cuyo matiz social o personal no puede definirse sino en su propio contexto. Ambas palabras pueden ser asociadas a casuísticas personales como en el caso del siguiente ejemplo, que muestra las dificultades como una barrera auto-impuesta que impide al desempleado progresar, al hablar de «*las dificultades para salir de la pasividad, modificar nuestros hábitos y tomar la iniciativa ante los problemas*» (B18. Post 35. Ref.1). O, por el contrario, pueden asociarse a grandes problemáticas y prejuicios sociales reflejados en expresiones como:

«*El problema principal radica en que, a partir de los 40 años, muchos empresarios y seleccionadores de personal tienen la idea preconcebida de que,*

a esa edad, los candidatos ya no valen profesionalmente hablando porque según ellos están en el principio del fin de su carrera profesional, ...» (B19. Post 22. Ref.1)

Las palabras consideradas "aspectos externos" a la persona, en el análisis del campo semántico "Debilidades y Problemáticas" suponen un 29,85% de las alusiones, siendo la palabra crisis la que encabeza el listado, llegando a usar en los blogs expresiones metafóricas tan drásticas como «el huracán llamado crisis» (B20. Post 4. Ref.1).

Los análisis de los campos semánticos "Fortalezas y oportunidades" y "Debilidades y problemáticas" muestran una clara tendencia del vocabulario empleado en los Blogs a considerar la raíz de la problemática del desempleo como un factor personal, en lugar de como una inestabilidad social o como la falta de oportunidades. Esta observación se muestra en la Tabla 7, que compila y compara los resultados generales obtenidos en las Tablas 5 y 6. Tanto los términos positivos como negativos, en su mayoría, hacen alusión a conductas o méritos que debe lograr o evitar una persona para acceder al mercado laboral. Mientras que son menos las palabras referidas al entorno como causante de las situaciones concretas de desempleo, aunque de gran calado e importancia: «De nuevo, vemos cómo el problema individual del desempleado se ve afectado por decisiones políticas» (B19. Post 30. Ref.1).

Tabla 7. Comparativa de aspectos de los campos "Fortalezas y oportunidades" versus "Debilidades y problemáticas"

Aspectos	Fortalezas y oportunidades	Debilidades y problemáticas
Internos	76,19%	32,09%
Externos	17,22%	29,85%
Internos/ Externos	6,59%	38,06%
Total	100%	100%

Fuente: Elaboración propia

- *Redes sociales*

Los términos asociados al lenguaje de las redes sociales forman un campo semántico de considerable importancia. Sus alusiones no son tanto por el contexto en el que se formulan (las entradas de los blogs), sino por la importancia que el discurso de los blogs concede a las redes sociales. Se muestran como una vía de acceso al mercado laboral o una ventana a través de la cual dar a conocer a la sociedad las cualidades profesionales del sujeto, que queda patente en el siguiente ejemplo:

«Afortunadamente, las redes sociales son una gran oportunidad para completar el currículum y demostrar los intereses, la creatividad y las habilidades de un candidato, es fundamental saber utilizarlas como herramienta para aumentar nuestra empleabilidad» (B21. Post 1. Ref.2)

Otra función clave de las redes sociales muy enfatizada en los blogs analizados es la importancia de estas para establecer un contacto con personas que estén en la misma situación; buscando, no sólo oportunidades laborales a través del networking, sino también apoyo psicológico para afrontar los duros golpes emocionales que asesta el desempleo. Esta doble función de las redes se manifiesta en el siguiente ejemplo extraído de un post con consejos para afrontar la situación de desempleo: «*Busca gente que esté en tu situación (en redes sociales, en instituciones y asociaciones). Entrar en contacto con personas que están en tu situación puede ser beneficioso para compartir, colaborar, emprender...*» (B21. Post 41. Ref.1).

- *Ayudas sociales*

Los términos referidos a Ayudas sociales ocupan una séptima posición entre los tópicos más abordados, con 167 alusiones. En cuanto a las prestaciones y apoyos sociales hay varios enfoques en los blogs, por una parte, se habla de las ayudas como motor de dependencia de determinadas personas, del estancamiento profesional y de la desvalorización de los recursos formativos que se ofrecen. Por ejemplo, en el siguiente fragmento de un post, al hablar de iniciativas de formación gratuitas para personas desempleadas, se asegura que estas no se valoran, pues no suponen un esfuerzo económico, afirmando:

«Por supuesto, soy partidario de dar ayudas, pero no pagar toda la matrícula porque de esta forma la gente no valora la formación, independientemente del programa; al ser gratuita no les supone ningún esfuerzo. Personalmente, exigiría pagar una parte de la matrícula en forma de fianza y solo a aquellos que acaben y aprovechen los cursos concedidos se les devolvería» (B22. Post 23. Ref.3)

Se habla también de la insuficiencia tanto en cuantía como en tiempo de prestación de las ayudas actuales para atender la precariedad económica de las personas en situación de desempleo. En uno de los post, al hablar de las personas que no disponen de ingresos y que han agotado las prestaciones económicas, se asegura:

«Cuando a uno se le acaba aún está más desesperado y esto quiere decir que sería este grupo de personas, aquellos a los que se les ha acabado la prestación, a los que más se les debería ayudar. Ya no tienen ningún tipo de ayuda y lo están pasando francamente mal» (B22. Post 23. Ref.1)

Y también se muestran las ayudas como un medio encubierto de exclusión de determinados perfiles del mercado laboral. Esto afecta directamente a los desempleados mayores, de quienes se prescinde profesionalmente, conteniéndolos y acallándolos con prestaciones y apoyos económicos insuficientes que promueven la precariedad social y económica y anulan a la persona, como se pone de manifiesto en el siguiente fragmento extraído de un post:

«El problema radica en que nuestros sistemas políticos han ayudado a cimentar la idea de que las personas, llegadas a una determinada edad laboral, son prescindibles permitiendo prejubilaciones y otro tipo de iniciativas que ayudan bien poco» (B22. Post 21. Ref.1)

- *Formación*

Curiosamente, este campo presenta únicamente 135 alusiones en el texto. Esto indica que, aunque forma parte de los principales tópicos, no juega un papel prioritario en el discurso de los blogs. Se hace alusión a actividades formativas en post orientados a aconsejar a los desempleados para salir de su situación de desempleo, por ejemplo, se recomienda: *«No olvides seguir formándote para adaptarte a los nuevos requisitos demandados en el mercado laboral (conocimiento de un nuevo software, por ejemplo)»* (B23. Post 41. Ref.1). Se considera la formación una de las claves de acceso al empleo y a los nuevos yacimientos profesionales, asegurando que para los mayores de 45 años *«La formación es una llave de cambio hacia un sector que les ofrece una mayor probabilidad de ser empleables»* (B23. Post 38. Ref.2). De esta visión de la formación como clave del éxito laboral se derivan otros discursos menos alentadores que también se recogen en los blogs, en cuanto a mayores de 45 años se refiere. En este sentido, la continua renovación formativa que exige la sociedad actual, especialmente en relación a las tecnologías, supone un obstáculo para las generaciones más maduras, creando una brecha digital difícil de superar, que va creciendo día a día, como afirma el siguiente fragmento:

«La velocidad vertiginosa a la que se imprimen los nuevos cambios hace muy difícil que, aunque seamos capaces de estar en formación continua y permanente a lo largo de toda nuestra vida, tarde o temprano las generaciones más jóvenes nos pisen los talones con su energía a tope, su capacidad de trabajar por poco salario y las nuevas tecnologías aprendidas desde la cuna» (B23. Post 30. Ref.2)

- *Cifras y economía*

Este campo, también con 135 alusiones, muestra el carácter informativo de algunas de las entradas, que se centran casi exclusivamente en ofrecer datos económicos como muestra el siguiente fragmento: *«5 millones de euros para ayudas a la contratación de parados de larga duración en Extremadura»* (B24. Post 27. Ref.1); o en aportar resultados estadísticos:

«Las dificultades para encontrar trabajo a partir de los 45 años también se ven reflejadas en la elevada tasa de paro de este colectivo. Un 39% de los mayores de 45 años en España lleva más de 2 años en el paro» (B25. Post 37. Ref.1)

- *Proceso*

El conjunto de términos cambio, camino, proceso, etc. forman este campo semántico. Este muestra cómo en muchas entradas se concibe el estado de desempleo y el acceso al mercado laboral como un proceso continuado de perfeccionamiento profesional. En este sentido, este campo semántico está muy relacionado con el campo "formación", como se entiende en el siguiente ejemplo: *«Aprender cosas nuevas, cambiar nuestros hábitos, adquirir nuevas competencias conlleva un proceso progresivo»* (B26. Post 24. Ref.2).

- *Política*

Por último, el campo semántico Política, aunque con un menor número de alusiones literales (27), es continuamente referido en el discurso. Se percibe, en casi la totalidad de estas alusiones, la falta de esperanza y la desconfianza social que la política y sus actuaciones generan en la sociedad, como muestran expresiones como «*La clase política mira hacia otro lado sin legislar adecuadamente para evitar esa lacra discriminatoria en el mercado laboral*» (B27. Post 21. Ref.2).

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Como ha puesto de manifiesto la investigación al respecto de la incidencia de la edad o ciclos vitales a la hora de entender y afrontar el desempleo (Izquierdo, 2012), el colectivo de mayores de 45 años presenta las características más evidentes que definen al grupo de desempleados, y que sufren más notablemente los efectos del mismo. Lo que adelanta y predispone a situaciones de estrés previas a la jubilación (Villamil, Huppert, & Melzer, 2006), aunque es vivido de manera diferencial en función de otras variables (Zacher, 2013). Como ha evidenciado este trabajo, uno de los objetivos de los blogs, era mostrar la necesidad de orientación, información y expresión de capacidades y vivencias, para facilitar el reconocimiento de la situación y su posibilidad de empleo. Ello coincide con las recomendaciones de las investigaciones con respecto al uso de métodos de orientación profesional específicos con el fin de ofrecer soluciones y alternativas a los desempleados. Lo que es un rol demandado y que desempeña la red en cierto modo.

En los blogs objeto de estudio aparece información relevante para comprender y visibilizar a este colectivo y su problemática, que coincide con la expresada por Encel y Studencki (2004), al denunciar la discriminación por edad como el principal obstáculo para la reinserción laboral de los trabajadores mayores. Esto concuerda con otros trabajos como el de Shacklock, Fulop y Hort (2007). Se recogen algunas pinceladas de la problemática sufrida por los desempleados mayores de 45 años, señalando con el estudio anterior que estos solicitantes de empleo se ven perjudicados también por la falta de flexibilidad en relación con la formación, viajar a nuevos lugares, y la aceptación de un tipo diferente de trabajo. Por lo que la web es una oportunidad real de expresión, reivindicación y asociación de las personas en esta situación.

Los análisis de estos blogs muestran las temáticas principales que componen el discurso, así como sus principales orientaciones y contenidos (vivencias personales, crítica, reivindicación, orientación vocacional y profesional). Se trata de un colectivo transparente, en el sentido de poco visible socialmente y mucho menos en los medios. De este modo, destacar de ellos que pretenden y – dados los resultados – consiguen el objetivo expreso o implícito presente en los blogs de visibilización y concienciación del colectivo, en un medio que escapa del control de los grandes poderes (Castells, 2013). Lo que es fundamental, junto a la interacción en la red (Topa, 2001), para vencer la

autoinculpación, el desempleo y la desigualdad en colectivos vulnerables (Calvo-Armengol & Jackson 2004).

Son obviamente personas y se reivindican como tales. Pero inciden sobre ellas dos variables muy destacadas: 1. El tiempo (que tienen o les queda) y la edad; y 2. el trabajo, entendido como empleo, profesión y la falta del mismo (o desempleo), puesto que consideran esta dimensión "*requisito imprescindible*" para ser y vivir con posibilidades y dignidad en sociedad. Lo que es determinante en este momento histórico y social de crisis tan generalizada. Obviamente, valoran su desarrollo profesional, su experiencia y deseos (y necesidad) de reincorporarse y reivindicarse a la sociedad "*productiva*"; por lo que ven un potencial en las redes sociales. Pero dadas sus debilidades y vulnerabilidad, para no caer en la exclusión necesitan visibilidad, ayudas sociales y en menor medida formación.

Frente a ello, también sienten que las macrocifras económicas, la marcha de la situación en el día a día y el momento político actual no son muy propicios para ellos. Son conscientes de que es necesario un proceso de reordenación y reconstrucción para tener un verdadero proyecto de futuro, para el que ya les apremia el tiempo, su edad y las necesidades perentorias a las que tienen que hacer frente.

En definitiva, los post analizados presentan un discurso bastante crítico con la realidad, cargado de vivencias personales y profesionales, pero mostrando posibilidades reales de mejora. Ofrecen información sobre cómo afrontar la situación y, cómo no, reivindican con contundencia, pero muy ajustados y centrados los focos, la necesidad y justicia de tener un puesto de trabajo. Divulgan historias de vida de personas dispuestas a empezar de nuevo, incluso cambiando su trayectoria profesional. Coinciden con De Castro Pericacho, Arnal Sarasa Y Lahera Sánchez (2014), cuando afirman que, a pesar de las duras críticas a la precariedad laboral, el empleo se considera un vehículo privilegiado para alcanzar un reconocimiento mínimo de derechos políticos, sociales y económicos.

Concluyen que la situación de invisibilidad de los desempleados mayores, así como la falta real de empleo está afectando a su vida, familia, economía e identidad. Todo ello en línea con la consideración de Elster (2003) sobre el "trabajo como fuente de autorrespeto" y con la certeza de que las posibilidades de empleabilidad se relacionan positivamente con la autoestima (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007). Los resultados también son ciertamente coincidentes con diversos trabajos que caracterizan a colectivos sociales vulnerables, como es el caso de los desempleados (Asseburg & Gaiger, 2007; Mcardle & Waters, 2008; Mcardle et al., 2007), y que describen cómo recomponer su identidad para posibilitar el empleo en la sociedad actual (Fugate et al., 2004); lo que es difícil en el contexto actual y con la emergencia de propuestas cargadas de controversia (Elster, 2003, p.184), como serían las regidas por el "*criterio de antigüedad inversa*". Según este criterio, primarían en el acceso del empleo los sectores de población que se puedan beneficiar más tiempo de este bien social y que chocan frontalmente con otras propuestas de investigación que privilegian la continuidad de los de mayor experiencia (Armstrong-Stassen & Ursel, 2009).

Frente a la "autoinculpación neoliberal" que denunciara Byung-Chul (2014), hacen uso de este medio para visibilizar sus vivencias, reivindicaciones y posibilidades, al tiempo que hacen patente su presencia real en la sociedad y su denuncia por ignorar o despreciar su profesionalidad, experiencia y potencial. Finalmente, recoger a modo de epílogo, una llamada de atención que contiene una gran carga expresiva y de denuncia: Por dignidad, reivindican, más allá de su profesionalidad, la necesidad de tener empleo para ser y sentirse ciudadanos, y eso no puede seguir siendo ignorado.

Con todo ello, se denota que los blogs están cumpliendo una importante función para fortalecer la identidad y la autoestima, y proporcionar información para la autorreflexión y visibilidad de este colectivo, coincidiendo con las propuestas de McArdle et al. (2007) o Fugate et al. (2004), para afrontar positivamente esta situación y poner pilares para su reconducción y afrontarla con éxito.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. doi: 10.1348/096317908X288838.
- Asseburg, H. B. & Gaiger, L. I. (2007). A economía solidária diante das desigualdades. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 50(3), 499-533. Recuperado el 12 de enero de 2015, de <http://www.scielo.br/pdf/dados/v50n3/03.pdf>.
- Birks, M., & Mills, J. (2011). *Grounded theory: A practical guide*. London: SAGE
- Byung-Chul, H. (2013). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona: Herder
- Byung-Chul, H. (2014). *Psicopolítica*. Barcelona: Herder
- Calvo-Armengol, A., & Jackson, M. O. (2004). The effects of social networks on employment and inequality. *American economic review*, 426-454.
- Castel, R. (1998). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, M. (2013). *Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age*. Cambridge: John Wiley & Sons.
- Chou, W. H., Lai, Y. T., & Liu, K. H. (2010). Decent digital social media for senior life: A practical design approach. *Computer Science and Information Technology (ICCSIT), 2010 3rd IEEE International Conference*, 4, 249-253. doi: 10.1109/ICCSIT.2010.5565189
- Chouliaraki, L. & Fairclough, N. (1999). *Discourse in late modernity: Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Coope, C.; Gunnell, D.; Hollingworth, W.; Hawton, K.; Kapur, N.; Fearn, V; Wells, C. & Metcalfe, C. (2014). Suicide and the 2008 economic recession: Who is most at

- risk? Trends in suicide rates in England and Wales 2001-2011. *Social Science & Medicine*, 17, 76-85.
- De Castro Pericacho, C.; Arnal Sarasa, M. & Lahera Sánchez, A. (2014). La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía. El caso de la industria del calzado en Elda, Alicante. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72(3), 661-682. doi: 10.3989/ris.2012.11.05
- De Choudhury, M., Sundaram, H., John, A., & Seligmann, D. D. (2010). Analyzing the Dynamics of Communication in Online Social Networks. In L.A. Cuttillo, M. Manulis & T. Strufe (eds.). *Handbook of Social Network Technologies and Applications*. (pp. 59-94) New York: Springer Science+ Business Media. doi: 10.1007/978-1-4419-7142-5_23
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Elster, J. (2003). Desempleo y justicia local. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 34, 169-185. doi:10.3989/ris.2009.12.210.
- Encel, S. & Studencki, H. (2004). Older workers: Can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37.
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Garretón, M. A. (2007). *Del postpinochetismo a la sociedad democrática*. Santiago: Prometeo.
- Giugni, M. (2009). *The politics of unemployment in Europe: Policy responses and collective action*. Burlington: Ashgate.
- Grice, H. P. (1991). Lógica y conversación. En L. Valdés (ed.), *La búsqueda del significado* (pp. 551-530). Madrid: Tecnos.
- INE (2014). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado el 15 de noviembre de 2014, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084>
- Izquierdo, T. (2012). Life cycle and psycho-social characteristics of unemployed adults. *Salud Mental*, 35(3), 225-230.
- Keller, R. (2007). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung [46 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 8(2), Art. 19.

- McArdle, S., & Waters, L. (2008). Employability and Unemployment: A Literature Review and Presentation of a New Conceptual Model. En A. Glendon, B. Thompson, B. Myers (Eds.), *Advances in Organisational Psychology* (pp. 49-66). Bowen Hills, Qld.: Australian Academic Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., & Hall, D.T.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.
- Nef, T., Ganea, R. L., Müri, R. M., & Mosimann, U. P. (2013). Social networking sites and older users—a systematic review. *International Psychogeriatrics*, 25 (07), 1041-1053. doi: 10.1017/S1041610213000355.
- Oliveira, L. & Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 51(3), 541-567.
- Ruiz Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2). Recuperado el 12 de noviembre de 2014, de <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902263>
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer análisis de discurso. *Cinta de Moebio*, 41, 207-224. doi: 10.4067/S0717-554X2011000200006
- SEPE (2014). *Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de Empleo, Paro, Contratos y Prestaciones por Desempleo. Julio 2014*. Recuperado el 9 de Septiembre de 2014, de http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2014/AV_SISPE_1407.pdf.
- Shacklock, K.; Fulop, L. & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A "revolving door"? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167.
- Sperber, D. & Wilson, D. (1994). *La relevancia*. Madrid: Visor.
- Topa, G. (2001). Social interactions, local spillovers and unemployment. *The Review of Economic Studies*, 68(2), 261-295.
- Torres-Salinas, D.; Cabezas-Clavijo, A. & Delgado-López-Cózar, E. (2008). Análisis métrico de los blogs españoles de biblioteconomía y documentación (2006-2007). *El profesional de la información*, 17(1), 38-48.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- Villamil, E.; Huppert, F. A. & Melzer, D. (2006). Low prevalence of depression and anxiety is linked to statutory retirement ages rather than personal work exit: a national survey. *Psychological Medicine*, 36(7), 999-1009.

Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing & Society*, 33, 1139-1166.

The discourse on the unemployment of people over 45 years old in times of crisis. A study of Spanish blogs³¹

*El discurso sobre el desempleo de mayores de 45 años en tiempos de crisis.
Estudio de blogs españoles*

ABSTRACT

Unemployed people over 45 years old are an especially vulnerable group. The support, employment and training measures designed for them are insufficient, which has produced a problematic social situation that has been silenced by the traditional media. Nonetheless, blogs offer new means of expression with alternative discourses that show the harshness of this reality. To understand this situation, Spanish training and employment blogs that address this topic have been selected and analyzed. It was used a Delphi technique to select them, and all of the material was studied by means of discourse analysis.

The study critically examines the different types of discourse on the topic. Diverse personal typologies have been found based on the different ways this collective understands, experiences and deals with the situation of unemployment, revealing the need for both a flexible view and a broad range of measures adapted to the distinct profiles and life situations.

Key words: blogs, social networks, unemployment, people over 45 years old, social disadvantage, vulnerability, social discrimination, human capital.

RESUMEN

Los desempleados mayores de 45 años son un colectivo especialmente vulnerable. Las medidas de apoyo, empleo y formación dirigidos a ellos son insuficientes. Lo que ha generado una problemática social, silenciada por los medios tradicionales. Los blogs están ofreciendo nuevas vías de expresión para este colectivo, con discursos alternativos que ponen de manifiesto la crudeza de esta realidad y dan visibilidad a los más vulnerables. Para comprender la situación de este colectivo se han seleccionado y analizado los blogs españoles sobre formación y empleo que hablan del tema. Emplearon una técnica Delphi para su selección. Todo el material se estudió mediante un análisis del discurso. El estudio profundiza críticamente en los diferentes tipos de discurso sobre el tema. Se han revelado diversas tipologías personales con

³¹ Traducción al español en el Anexo VI

posicionamientos divergentes de entender, sufrir y afrontar la situación de desempleo por el colectivo. Lo que implicaría disponer tanto de una flexible mirada, como de un abanico amplio de medidas adaptadas a los perfiles y posicionamientos vitales.

Palabras clave: blogs, redes sociales, desempleo, mayores de 45 años, desventaja social, vulnerabilidad, discriminación social, capital humano.

1. PRESENTATION AND JUSTIFICATION OF THE RESEARCH PROBLEM

The economic crisis that Spain is still experiencing has caused 5,891,998 people to register in unemployment offices, according to the January statistics from the National Public Employment Service (SEPE, 2015). Especially significant are the unemployment numbers in some specific collectives (young people, older people, women, less educated people, ethnic minorities ...). The precarious economic situation is creating groups that are especially vulnerable and silenced by society. This situation of vulnerability and risk of exclusion can become alarming when various typologies characterized as high priority are combined in the same person.

Aware of the vulnerability of these people and groups, the public administration considers them "*high-priority collectives*" (RD 395/07), which means that, among other questions, they have priority in participating in training activities to guarantee their access to the job market. Faced with this panorama, the European Commission's Eurydice report (2015) recommends flexible training, so that it can be coordinated with family responsibilities and the active search for employment. However, currently the problem is concealed by measures and subsidies that are clearly insufficient and do not resolve the situation. The training offered does not respond to the needs of the collective or solve their pressing economic difficulties, as it does not substantially improve their possibilities for true employability.

Focusing the attention on the group of unemployed people from 45 to 64 years old, they represent 33.1% of Spanish unemployed people, according to data for the fourth quarter of 2014 from the Active Population Survey (EPA) of the National Institute of Statistics (INE, 2014). However, this collective suffers from another series of circumstances. Unemployed people over the age of 45 suffer exclusion more openly: companies ignore them, the literature does not consider them beyond the level of mere rhetoric, and the social aids run out, ... making them feel increasingly forgotten by society. They are trapped in this situation of unemployment and dependence on a minimum subsidy.

Unemployment, especially for prolonged periods of time, has serious consequences that extend beyond economic instability (Del Pozo et al., 2002), producing devastating effects on its victims. These people lose their autonomy, and with it their self-esteem, expectations and hopes. This produces an "*identity crisis*" and a "*feeling of not being good enough*" (Dubar, 2002), with serious effects, not only psychological (anxiety, panic attacks, etc.), but also physical (fatigue, anguish, etc.). The concept of

time, timetables, routines, etc. is altered. The capacity to fight and resist disappears, and conformism and a response that can be offensive persist (Santos, 2006).

To cope with this dramatic reality and precarious economic, work and social situation, these people are finding support on the Internet. Social networks act as an escape route that allows them to express themselves, associate with each other, share their experiences, and find out the opinions and advice of experts on employability who offer their knowledge to society. Thus, thanks to the possibilities for interactive communication offered by the Internet (Chou et al., 2010), social networks are a viable space for social and cultural exchange (Nef et al., 2013). In this sense, blogs are becoming more important in this space, as they allow the generation and diffusion of multiple discourses that are not found in other types of texts. At the same time, they make it possible to approach different interpretations and opinions about the same event (Casas, 2010).

The discourse of blogs is also valuable due to its *“great potential for the integration, negation and formation of public opinion”* as Di Luccio and Nicolaci-da-Costa (2010, p. 133) state. These authors emphasize that blog writers regularly read other blogs and interact with their creators, producing discourses that are read and contrasted. At the same time, each blog entry or post makes it possible to foment valuable debates about the topic at hand through the comments of the readers (Torres-Salinas et al., 2008), which means the discourse of blogs can be referred to in terms of *“conversations”* (Rojas et al., 2005).

The constant updating and interacting among bloggers give blogs great dynamism, enabling them to shape public opinion (Ekdale et al., 2010; Di Luccio and Nicolaci-da-Costa, 2010). Therefore, the study and analysis of their discourses can lead to the comprehension of the realities expressed through this medium.

Thus, the main contribution of this study is to grant visibility to this reality, which affects thousands of people in Spain and does not receive the necessary social or political attention. This study makes an active commitment to the phenomena under study, focusing on the dramatic social problem described above. The purpose is to effectively contribute to describing the social and job market exclusion these people suffer, by seeking a committed understanding of the social inequality they experience and de-mythicizing the conventionalisms associated with this social reality (Van Dijk, 2008, 2009).

2. METHODOLOGY

The purpose of the study is to comprehend the situation of unemployed people over 45 years old, expressed in the discourse of blogs, considering the vicissitudes of communicating through social networks (Castells, 2013; De Choudhury and Sundaram, 2011). In order to understand this complex reality, a qualitative methodology is used.

Taking into account that the discursive is the key to understanding the surrounding reality (Garretón, 2007; Van Dijk, 2009), focusing on the discourse of blogs

makes it possible to examine the reality hidden behind their words. In other words, the idea is to “*read the discourses to read the social reality*” (Santander, 2011, p. 209). Language is not always literal. Words and sentences conceal more meaning than they reveal. They hide intentionality, wishes, feelings, frustrations, doctrines, etc. that are not explicitly stated, but lie behind the discourse. The high inferential component of human communication (Grice, 1975; Sperber and Wilson 1994) makes it necessary to analyze the discourse in order to extract all the information hidden in the words.

The method used, then, is discourse analysis (Chouliaraki and Fairclough, 1999; Keller, 2007; Santander, 2011; Van Dijk, 2009), applied from a critical perspective. The intention is to make the voices of those involved emerge through the discursive, in a manifestation process that Fraser (2003, p. 55) calls “*the battle for the recognition of difference*”.

2.1 SELECTION OF THE SAMPLE STUDY

The large number of blogs about employment and training and the constant disappearance and creation of new ones make it impossible to precisely define the study population (Torres-Salinas et al., 2008). Therefore, a group of experts in social networks, training and employability was used to specify the study sample.

After carrying out an exhaustive review of the Internet in Spain, using the Delphi method, a total of 18 blogs were selected for their later review. They were characterized by generating a relevant and contrasted discourse because they are updated regularly and allow interaction with followers and other bloggers.

After an initial review of the posts published in these blogs until June 2014, only 12 of the 18 pre-selected blogs contained specific contents on unemployment in people over 45 years old or the associated social stigmas. Therefore, six of them were ruled out in the first phase. Of the 12 remaining blogs, a total of 45 significant entries with specific contents were extracted for their analysis.

Table 1 shows the 12 blogs studied, indicating the professional field to which their creators belong and their slogan, which makes it possible to see the orientation and style of each blog in a few words.

Table 1. Identification of the blogs

Blog	Main thematic lines	Slogan
AMPPEM. Association of older people for employment	Demanding the rights of the unemployed	<i>Together, we can do it!</i>
Ximo Salas	Social Networks and Human Resources	<i>From human resources 2.0 to human systems</i>
The Human Resources blog	Professional guidance and Human Resources	<i>Success: joining forces</i>
V́ctor Candel	Job orientation and Human Resources	...
Eproform	Portal for meeting and Training and Employment	<i>An online window to the world of training and employment</i>

Blog	Main thematic lines	Slogan
Francisco Alcaide	Professional guidance and Human Resources	<i>Winners look for solutions; losers look for excuses</i>
Stories by Cracks	Job orientation and personal trademark	<i>A personal trademark blog</i>
InfoJobs	Job offers/bank	...
I don't want to be the cover photo for Monday in the sun (NQSPS)	Social networks and Human Resources	<i>Initiative to aid the unemployed, non-profit. Visibility.</i>
Political scientist online	Employment, politics and society	...
Spain for employment	Job orientation	<i>Bring out the best in you</i>
I guide	Orientation, Human Resources and Reputation On-line	<i>Activating professional life</i>

Source: Own elaboration

2.2. PROCEDURE FOR CODIFYING THE INFORMATION

After selecting the posts to be studied, the next step was their codification to facilitate the in-depth analysis. The software for qualitative analysis NVivo was used. The different posts selected were codified according to two of their attributes and two different categories created based on the study data. Table 2 presents the codes used to codify the information, indicating the codification unit of each attribute or category.

Table 2. Attributes and categories

		Codification unit	
		Post	Text fragment
Attributes	Actor	X	
	Blog	X	
Categories	Type of discourse	X	
	Semantic field		X

Source: Own elaboration

The *attributes marked* in the analysis are characteristics and objectives of the posts themselves, such as:

- *The actor*: referring to the person who writes the entry. Two types of actors have been differentiated: unemployed people and experts.
- *The Blog* to which the selected post belongs. There are 12 different blogs.

The categories were created by the researcher for this analysis, based on two variables: on the one hand, the topics addressed in the post based on semantic fields extracted from the text; and, on the other, the different types of posts according to their orientation and purpose.

- *Semantic fields*:

The semantic fields were created based on a word frequency consultation with the help of the NVivo software, grouping those with the same meaning in nodes or units

of meaning, and selecting those most cited in the texts analyzed. Therefore, they represent the topics most represented in the discourse of the blog entries studied.

- *Type of discourse:*

After analyzing the content of each post, it was possible to detect different perspectives and purposes that permeated the discourse. Thus, five categories were created, differentiating the types of posts according to their predominant discourse. They were:

- a) *Experiential:* discourse where unemployed people are the protagonists and express their current unemployment situation. These posts are mainly characterized by being written in first person singular and mentioning the writer's own personal and professional experiences. They present a strongly narrative discourse (Van Dijk, 1997), describing events with continuous references and allusions to the past and to an uncertain future in a logical order.
- b) *Activist:* these posts are characterized by presenting a discourse clearly oriented toward demanding rights and social support that would distance them from the discrimination they suffer. The actors who produce this discourse are again the unemployed, so that these entries are written in first person plural, calling for the participation and commitment of all those affected by the same situation.
- c) *Informative:* the discourse of the informative posts is clearly descriptive, stemming from the author's intention to describe a phenomenon or situation. This type of discourse is limited to offering information about a specific topic. Posts of this type do not get involved in the topics they address; they merely describe them.
- d) *Critical-Reflective:* these posts take positions about all the topics they initiate, manifesting their contrasted professional opinion. They present a mainly argumentative discourse, as they offer a series of reasons in favor of or against a certain position.
- e) *Supportive:* these texts have an extremely practical nature for unemployed people. Their discourse is focused on advising the unemployed about how to abandon their situation of unemployment. It is a space for advice that offers tricks and strategies to increase people's employability. Papalini (2007) highlights the role of self-help in this area, as it offers solutions for everyday problems, with the idea of "*learning to change*" in order to be successful.

Each of the 45 posts was included in one of the archetypes described above, depending on the predominant discourse in each entry, as it is difficult to find pure texts (Poblete, 1999), and at times different types of discourse can be interwoven in the same post.

2.3 ANALYTIC PROCEDURE

The data were crossed three times to achieve greater depth in the discourse analysis. For this purpose, the tool used was the NVivo software, which makes it possible to consult the codification matrix. In order to examine the five types of discourse detected, the three matrixes relate them to the two attributes defined and to the category “semantic field”. In this way, three types of relationships were established:

- *Relationship between the type of discourse and the actor*: this matrix makes it possible to know the authors of each type of entry.
- *Relationship between the type of discourse and the semantic fields*: this consultation offers the main thematic lines addressed in each type of post, and it facilitates the interpretation of what these lines mean.
- *Relationship between the type of discourse and the blog*: the codification matrix shows what types of posts about people over 45 years old are published by each blog.

3. RESULTS

3.1. RELATIONSHIP BETWEEN THE TYPE OF DISCOURSE AND THE ACTOR

Table 3 shows the result obtained from crossing the category “type of discourse” with the attribute “actor”, creating the codification matrix that relates these two classifications. This table shows that only 16 of the 45 entries analyzed are written by unemployed people themselves, with almost twice as many entries (29) written by experts. This proportion is relatively high if we consider that only one of the 12 blogs analyzed (the one by AMPPEM) is completely created by unemployed people. The rest of the blogs allow the participation of those affected by employment in spaces specifically reserved for this purpose.

Table 3. Types of post according to the discourse by the actor

Discourse/Actor	Expert	Unemployed	TOTAL
Experiential	0	12	12
Activist	0	3	3
Informative	7	1	8
Critical-Reflective	16	0	16
Support	6	0	6
TOTAL	29	16	45

Source: Own elaboration

As Table 3 shows, the experts’ discourses clearly differ from those of the unemployed, with only one coincidence (the informative discourse). The unemployed people focus on experiential discourses, describing their experience and their personal history in spaces specifically designed for this purpose, such as the one titled “*The candidate’s space*” from the Blog “*I don’t want to be the cover photo for Monday in the*

sun”, where they can look for new opportunities and make their presence known on the Internet.

Unemployed people also elaborate all the explicitly activist discourses analyzed in this study. However, it should be pointed out that in other types of discourses, such as the critical-reflective, there is also an activist matrix, as they point out and criticize the precarious situation of these people.

The experts defend the critical-reflective discourses, dedicating 16 posts to this style. Seven of the eight informative posts are also written by experts, and they report on the situation and job alternatives and opportunities for the unemployed, offering titles such as «*Young people and people over 45, vulnerable groups*» (M0. Post39. Ref.1) or «*Direct subsidies for hiring people over 45 years old*» (M0. Post27. Ref.1).

The experts are responsible for all of the support discourses analyzed in this study, writing suggestions in posts that are highly relevant for the unemployed, such as the one titled «*I am 45 years old, and now what do I do?*» (M0. Post32. Ref.1).

3.2 RELATIONSHIP BETWEEN THE TYPE OF DISCOURSE AND THE SEMANTIC FIELDS:

Table 4 shows the most frequent topics in each type of discourse. The data obtained from the number of fragments codified for each category are shown in absolute values (A.V.) and in percentages.

Table 4. Semantic fields according to the type of discourse

Semantic fields	Discourse										TOTAL	
	Experiential		Activist		Informative		Critical-Reflective		Support			
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Social support	29	7,90	6	10,71	12	5,15	79	5,76	17	4,39	143	5,92
Numbers and economy	21	5,72	6	10,71	10	4,29	74	5,40	12	3,10	123	5,10
Context	41	11,17	4	7,14	13	5,58	156	11,38	40	10,34	254	10,52
Employment	80	21,80	9	16,07	44	18,88	198	14,44	74	19,12	405	16,78
Training	17	4,63	1	1,79	12	5,15	65	4,74	29	7,49	124	5,14
People	52	14,17	11	19,64	46	19,74	260	18,96	61	15,76	430	17,81
Politics	6	1,63	6	10,71	0	0,00	10	0,73	5	1,29	27	1,12
Process	6	1,63	1	1,79	7	3,00	46	3,36	12	3,10	72	2,98
Social networks	29	7,90	0	0,00	17	7,30	63	4,60	23	5,94	132	5,47
Time	51	13,90	9	16,07	44	18,88	201	14,66	52	13,44	357	14,79
Difficulties and problems	11	3,00	0	0,00	13	5,58	94	6,86	9	2,33	127	5,26
Strengths and opportunities	24	6,54	3	5,36	15	6,44	125	9,12	53	13,70	220	9,11
TOTAL	367	100	56	100	233	100	1371	100	387	100	2414	100

Source: Own elaboration

The five types of discourse do not have the same representation. Critical-reflective posts clearly predominate over the rest of the options, with 1371 codified text fragments that address the main topics from this critical point of view. Next, although at a great distance, the Support and Experiential posts appear, with 387 and 367 references, respectively.

Table 4 points to people, employment and time as the three main axes on which the blogs' discourse is structured. The five types of discourse show these three topics among those most cited, with different reference percentages depending on the type of entry.

- ***The Experiential Discourse: Footprints of Life***

Experiential posts focus their maximum attention on employment or searching for it and escaping from the situation of unemployment, as they dedicate 21.80% of their references to this topic.

In the discourse of the experiential posts, a great debate arises about businesses and their criteria for selecting personnel. The unemployed view companies as entities that are reluctant to hire people over 45 years old. This idea is clearly transmitted in sarcastic expressions such as «*companies "can" no longer afford us*» (M1. Post10. Ref.2), or with a clearly satirical tone, «*What are companies afraid of? That we will take sick leave for arthritis?*» (M1. Post14. Ref.5).

Regarding their state of mind in facing the unemployment situation, two clear tendencies can be observed. In many cases, there is an evident tone of resignation and conformism. This attitude is shown, for example, in the following sentence:

«And I am resigned to not being able to work, but that's the way it is. I don't want to waste time passing out CVs because there are a lot of young people who are more prepared than I am, and all the companies are inundated with CVs ...» (M1. Post2. Ref.5)

However, other people face this challenge by feeling the need to continually improve and pursue an objective, in spite of being aware of the difficulty in reaching it: «*Is it a dream? It is what energizes me and moves me every morning when I get up. I work hard to get this job, and I am going to do it*» (M1. Post5. Ref.6).

The two previous tendencies are combined to a greater or lesser degree with feelings of guilt and devaluation of the unemployed person. Those who express resignation feel guilty about not being sufficiently prepared to compete with other people they consider more apt for the job, while those who try to improve their situation manifest their guilt feelings less explicitly, translating them into an impulse to improve their skills and professional training in order to "*be good enough*" to meet companies' requirements. In this latter case, people start with the assumption that their current level of preparation is not sufficient to get a job, and, therefore, they demand more of themselves to reach their goal. Guilt feelings can be observed in some of the statements made by employed people: «*...I spent the rest of the day in the net and looking for work,*

but there comes a time, now, when you can't do enough and you even feel guilty for not being able to do more» (M1. Post18. Ref.5).

In the experiential posts, another noteworthy message in the references about employment involves the description of unemployed people's experiences and potentialities over the Internet, creating the hope of finding new employment opportunities through this medium. Thus, one unemployed person states: *«I always think, someone has to be lost on the net and finds me by chance and offers me that job that I want so much»* (M1. Post10. Ref.8).

As shown in previous examples, experiential posts are full of feelings, impressions and emotions, as they dedicate 14.17% of their references to people, and one of their main demands is to be treated and viewed as people, rather than numbers or collectives. This desire is explicitly expressed in the following fragment from a paragraph in which an unemployed woman expresses her professional worth, ending her discourse by emphasizing in capital letters that she is a person: *«I forgot, good appearance too, but above all, PERSON»* (M1. Post14. Ref.4).

The references to people also emphasize both the individuals who give support to the unemployed and, at the same time, an emotional link that limits their job possibilities to a certain zone: *«I don't think about going to another country and give up my family, friends and the people who support me day by day»* (M1. Post14. Ref.6).

Of the experiences expressed in the posts where they describe themselves as unemployed, a variety of emotions arise associated with the discomfort produced by not having a job, and these emotions are difficult to assimilate and express in words: *«It is not easy to give an objective explanation of the feelings that describe my recent unemployment situation»* (M1. Post10. Ref.1).

In addition, 13.90% of the references in the experiential posts are dedicated to the topic of "Time". Many of the allusions to time refer to the age of the unemployed people and the discrimination and prejudices they suffer for this reason when trying to enter the job market, stating that: *«Because of your age, they don't even call you»* (M1. Post44. Ref.7). As an example, a 53-year-old unemployed person, after describing his work experience, states with resignation: *«...but now this doesn't mean anything, just because of my age ...»* (M1. Post2. Ref.4). There are also references to time in terms of the need to spend it looking for work, as shown in the following examples: *«This is why I keep fighting every day, to reinvent myself and look for new alternatives ...»* (M1. Post8. Ref.2); *«The truth is I am busier than ever; when I was working I had more free time»* (M1. Post 9. Ref.4).

- ***The Activist Discourse: Shout so they can hear us***

The posts classified as activist have less numerical representation in the study sample, but their declarations and demands are extremely relevant and important.

The main topics emphasized in these types of posts are more dispersed than in other types. The semantic field referred to most is people, with 19.63% of the

references, although it is followed closely by the categories of employment and time, which coincide in their percentages, 16.07%. In third place, the fields of “social support” and “numbers and economy” are found, both with 10.71% of the references. In the text fragments, many semantic fields are interconnected and give meaning to each other.

People are mentioned in these posts in general terms, referring to the collective of people over 45 years old and not to specific people. It should be highlighted that the majority of the entries of this type are written in first person plural, which indicates that people over 45 years old play a relevant role in demanding their rights: «*We still do not have decisive measures to stimulate the job recovery of our collective, but we are not going to give up on the task of continuing to fight for our rights*» (M1. Post45. Ref.3).

Employment is considered a right they have been denied due to their age and that they must defend, using terms as decisive as “fight” in demanding their rights: «*Our proposal is to fight for our rights, demand and favor policies that help to find jobs for those who, mainly due to age, find ourselves in a situation of unemployment*» (M1. Post46. Ref.1).

They defend the need for social support, challenging political measures that reduce the rights of people over 45 years old. As the following fragment shows, in this type of discourse, the use of capital letters is frequent, which, according to the textual expression rules in digital media, is equivalent to raising one’s voice in spoken language. The example extracted literally from the text highlights the most important words in the fragment in capital letters. Among them, the word “*aberration*” stands out, due to its connotation of disapproval and condemnation of the political measure.

«Recently, the Government has proposed the “suppression” of the UNEMPLOYMENT SUBSIDY for unemployed people OVER 55 YEARS OLD with other income in the family Unit. This, which is an ABBERATION, socially condemns a collective of citizens that together have millions of hours of TRAINING AND EXPERIENCE, and it turns them into Social outcasts without any FUTURE POSSIBILITIES» (M1. Post43. Ref.6)

It is noteworthy that the activist posts do not use terms related to social networks, as blogs and their possibilities for accessing the job market do not play a relevant role in this type of entries. They merely make use of their social diffusion possibilities to reach the greatest number of people, although they do not mention this explicitly in their discourse.

Another interesting characteristic of this type of entries is that they do not have specific references from the semantic field “difficulties and problems”. This is because these posts highlight the professional worth of people over 45 years old, pointing out the strengths of the collective in order to demand their rights and express their disagreement with the discriminatory ideas that define them. Based on this consideration, they speak in terms of wasted potential, not taking advantage of experience and knowledge, etc., as the following fragment shows:

«We want to bring attention to the situation in Spain of a collective of more than one and a half million people over 45 years old, with centuries of accumulated

work experience and millions of hours of training, and forming the greatest base of multi-sectorial knowledge in history» (M1. Post43. Ref.1)

- ***The Informative Discourse: Information and Resources***

The informative posts again coincide in pointing out the fields of “people” (with 19.64% of the references), “employment” and “time” (both with 18.88%) as those mentioned most in the discourse.

In this case, people are referred to from a merely informative perspective. These posts provide statistical data that quantitatively support and explain the information they offer:

«96% of the candidates over 45 years old state that companies are reluctant to hire this collective. 26% of the candidates reveal that the company, at the end of the process, tells them they were ruled out in favor of a younger profile, in spite of fitting the required profile» (M1. Post40. Ref.6)

The semantic field “social networks” also plays a relevant role in the informative discourse, as it is among the three mentioned most. In these posts, readers are informed about the employment initiatives they can consult through the use of web pages or virtual networks: *«Euskadi sets up a virtual network for job seekers over 55 years old» (M1. Post27. Ref.2).*

It should be noted that this type of post does not refer at all to politics, as the information is presented in an austere way, without personal reflections or contributions and showing only data and objective information. The writers of the posts do not take sides in the discourse.

- ***The Critical-Reflective Discourse: The voice of the experts***

In contrast to the posts with informative discourse, the critical posts take a stand on all the topics they address, communicating their opinions to readers. They coincide with other posts in highlighting the semantic fields of “people”, “time” and “employment” in their discourse, with reference percentages of 18.96%, 14.66% and 14.44%, respectively.

The references to people in the critical posts avoid categorical statements, as the authors are aware that each person’s situation is unique. Thus, they consider it paradoxical to ascribe capabilities or attitudes to a person based on generic attributions like age: *«We cannot make categorical statements of the type that people without much experience cannot have positions of responsibility or that workers with a lot of experience are not very flexible, because each case and person is different» (M1. Post21. Ref.5).*

They believe in and defend generational diversity and the need to form professional teams of people from different generations in order to obtain mutual enrichment, complement knowledge and experiences, and broaden the diversity of perspectives and approaches: *«Often times, in certain teams where everyone is from the*

same generation, more complications arise because they all look at things in the same way» (M1. Post21. Ref19).

The fields “time” and “employment” are closely linked to this type of post. The bloggers refer to age, relating it to professional experience. As in activist blogs, they consider it a waste of human resources to exclude people over 45 years old from the job market, in addition to being socially harmful and involving a loss of capital for companies:

«What happens to professionals over 45 years old? With more than 20 years of work life ahead of them, they start to be less desirable for companies, they become candidates for “incentives to leave” the organization ... how crazy is that? Are we aware of the knowledge and experience we are throwing away?» (M1. Post1. Ref.4)

In these posts, it is noteworthy that the percentage granted to the semantic field of “Context” closely follows the three main topics, with 11.38%. This type of post describes an inaccessible socio-professional context that rejects and excludes people over 45 years old from the job market. In one of the posts, titled, “Desperately transparent”, the author states *«In terms of employment and in these times, the feeling of being transparent, almost invisible, has never been more real»* (M1. Post15. Ref.1). The post expresses and criticizes the dramatic, unexpected and impotent situation these people face: *«(...) no one told them that after passing the equator of their work life they would be in the situation of being «disregarded» by the majority of the companies»* (M1. Post15. Ref.2).

- ***The Discourse of Support: The change begins with each of us***

This type of discourse is characterized by guiding the unemployed in their job search and differs slightly from the rest of the main fields mentioned. The field “employment” is in first position with regard to the number of references in the text, with 19.12%. Next, 15.76% of the references pertain to the field “people”. In third place, the semantic field “opportunities and strengths” appears, combining 13.70% of the references, and even surpassing, although very slightly, the field of “time”, with a percentage of 13.44%.

The references to employment focus the discourse and accentuate personal effort and talent in achieving productivity and, therefore, maintaining one’s job. This idea is expressed in the following fragment, assuring that, once the selection process has been successfully passed, *«it is time to demonstrate that they were not wrong about your ability to do the job»* (M1. Post20. Ref.3). The posts also emphasize the search for perfection on the job and avoiding mediocrity, stating that *«It is not just a question of doing your job, but you also have to do it well»* (M1. Post20. Ref.13). This view gives the unemployed person a fundamental role in searching for and obtaining employment. The discourse of these posts, even recognizing that access to employment is difficult, assigns unemployed people the power and responsibility for their own job situation, assuring them that changing their luck is in their hands. The following fragment clearly shows this idea:

«It does not depend on the statistics or the employment policies, active or passive. Who cares? Because the person who has to be active IS YOU. Employment is ALWAYS possible, no matter what age you are, and the protagonist in your life is you» (M1. Post33. Ref.7)

In the majority these types of posts, people are referred to as workers or candidates, as all the contents addressed are directed toward guiding the unemployed in the process of joining the job market. They also talk about people as possible contacts for finding employment, and readers are encouraged to look for work through people they know, as this fragment indicates: *«YOU HAVE A LOT OF CONTACTS. USE THEM. Don't be embarrassed, speak up and look for support in friends and people you know. They are a resource that can give you an opportunity or a solution» (M1. Post32. Ref.5).*

The third semantic field, "opportunities and strengths", in third position in this type of discourse, is directed toward unveiling the existing job opportunities and possibilities and the way unemployed people can make better use of them. These posts especially value the unemployed person's attitude toward the job, encouraging him/her to do better: *«It is never too late to learn new things. The most important thing is the attitude and the desire to want to do it» (M1. Post24. Ref.3)*, and criticizing passive and self-complacent attitudes: *«People, as time goes by, it's not that we can't learn things, but every day we get lazier. And we must remember that the less we do, the less we feel like doing or learning something new» (M1. Post24.Ref.5).*

This is the type of discourse that accumulates the greatest number of references about training, with 7.49%. Training is considered a key factor for access to the job market, and its absence or scarcity creates professional gaps that are difficult to overcome, as the example shows: *«Remember that there are no second chances. Therefore, if you have a lower level of training, you will have to try twice as hard to overcome it» (M1. Post20. Ref.1).* The idea is defended that there is a need for ongoing training throughout life that can allow people to meet the new professional demands required by the job market. Thus, a post about how to increase job opportunities advises: *«Do not forget to continue to learn in order to adapt to the new requisites demanded by the job market» (M1. Post41. Ref.3).*

3.3 RELATIONSHIP BETWEEN THE TYPE OF DISCOURSE AND THE BLOG

After defining the main topics and orientations of the different types of discourse, Table 5 shows the number of posts of each type extracted from each of the 12 blogs studied.

As Table 5 shows, the majority of the posts studied, 16 of the 45, have a critical and reflective tone. The experiential posts are also highly represented in this study, as 12 of the texts studied express personal experiences. The posts with an activist discourse have the least representation in the sample studied, with only three entries.

Table 5 reveals that not all of the blogs have the same number of posts referring to people over 45 years old and analyzed in this study. The blog from which the greatest

number of posts were selected is “NQSPLS”, with 11 posts included in the study, followed by the blog by Ximo Salas, with 7 entries analyzed.

Table 5. Types of posts according to their discourse analyzed from each Blog

Blog	Type					Total
	Experiential	Activist	Informative	Critical-Reflective	Support	
NQSPLS	9	0	1	1	0	11
AMPEM	1	3	0	0	0	4
Human Resources Blog	0	0	0	3	3	6
eProform	0	0	1	0	2	3
InfoJobs	0	0	3	0	1	4
Political scientist online	0	0	0	2	0	2
SpainforEmployment	0	0	3	0	0	3
Ximo Salas	2	0	0	5	0	7
Yoriento	0	0	0	2	0	2
Fco. Alcaide	0	0	0	1	0	1
Victor Candel	0	0	0	1	0	1
Stories of Cracks	0	0	0	1	0	1
Total	12	3	8	16	6	45

Source: Own elaboration

The different types of discourse are present to a greater or lesser degree depending on the blog and its orientation and purpose. Thus, the majority of the experiential entries pertain to the blog “NQSPLS”, from which 9 posts are extracted that contain life stories of unemployed people over 45 years old who share their personal experiences with the blog’s readers.

All of the activist posts belong to the AMPEM blog, whose purpose is “to defend the situation of unemployed older people”. Most of the informative posts pertain to the blogs “Infojobs” and “Spain for Employment”, which give numbers about the situation of these people and report on the professional alternatives and social measures that can interest them. Critical-reflective posts are included in 8 of the 12 blogs analyzed, and more posts with these characteristics were extracted from the Blog by Ximo Salas, with 5 entries dedicated to considering and criticizing the problems associated with this collective.

The support posts are concentrated in three of the blogs studied: the Human Resources Blog, eProform and InfoJobs, which present posts dedicated to guiding unemployed people and helping them to join the job market and escape from the situation of unemployment.

Table 5 also shows that each blog is focused on one or two types of entries (except NQSPLS, which addresses three types) that define its style, depending on the objectives it pursues.

4. DISCUSSION AND CONCLUSIONS

Posts about unemployed people over 45 years old mainly deal with three large thematic blocks: people, employment and time. Even when addressing the same topics, the meanings and terms in which these topics are expressed differ considerably in each entry typology depending on the purpose of the discourse.

The discourses analyzed bring to light different intentions in the blogs. On the one hand, the use of blogs as an instrument for support and a means to find employment can be seen, drawing on their capacity for diffusion, which coincides with various studies (Leiva-Aguilera, 2007). In addition, blogs are a meeting place for people who share the same problem, and they are a space for reflection among different professionals. Another of their most outstanding functions, especially in the activist discourse, is to denounce discrimination and seek social equality. This type of discourse is frequent in texts that deal with topics related to economic crisis and its social effects, as has been shown in other studies (De la Rosa, 2014). In turn, it is undeniable that the use of blogs is important as a means of spreading information and knowledge in the style of traditional media. However, blogs have the advantage that their readers can share their impressions by leaving their comments on the blog and interacting with the authors, even though this may be feared by employers (Coté, 2007).

The problem of unemployment is a multi-factorial question. The discourse about this problem in the blogs shows clear differences in terms of accentuating the causes and determinant factors of the unemployment situation, depending on the blog's modality.

The experiential posts generally portray unemployed people as impotent victims of the mercantilist society that surrounds them and makes them swim upstream. They mainly hold the job market and social system responsible for the dire unemployment situation these people encounter (Winkelmann, 2014), which even affects their condition as citizens (De Castro et al., 2014). From this type of discourse, as Santos (2006) denounces, some conformist tones are extracted, due to the prolonged situation of unemployment. The unemployed person is often given a passive role in a hopeless situation, where the only option is resignation, self-compassion and waiting for better times. This lack of motivation leads, according to other studies, to a less intense search for employment (Izquierdo, 2012) and, therefore, fewer possibilities of entering the job market (Wanberg et al., 1999).

Activist posts, however, clearly view the political system as responsible for the dramatic situation of unemployed people, but they think their union and force can alter this situation. They reject resignation and direct all their energy toward denouncing the social injustices they perceive. Thus, they coincide with other studies (Encel and

Studencki, 2004; Shacklock et al., 2007) that report on age discrimination as the main obstacle to the job market reinsertion of older workers.

Compared to these two types of posts, which focus their attention on external factors unrelated to the unemployment itself, the support posts center all their comments on the unemployed person as the determinant factor in his/her access to the job market. They agree with Fugate et al. (2004) that employability requires a series of constructions focused on the person to adapt to the changes in the market. Thus, they assign a large part of the responsibility to each individual for his/her specific professional situation, coinciding with Han (2014), who proposes that each person is responsible for his/her own acts and situation.

The posture of the critical-reflective *posts* is less centralized and contemplates many other factors that intervene in each subject's unemployment. All of this coincides with Elster's (2003) view of "*work as a source of self-respect*", and describes how to reconstruct one's identity and needs in order to make employment possible in today's society (Fugate et al., 2004).

Finally, informative posts –as Coté (2007) point's out- are neutral and limit themselves to offering information, avoiding ideological comments as much as possible.

On a second level of analysis, it is also necessary to recognize the important role of the blogs studied in shedding light on the realities suffered by these people, whether giving voice to the protagonists, commenting and reflecting on their problems, informing them about their possibilities, defending their rights, or helping them to strengthen their abilities and improve their employability. Thanks to these blogs, these people can stop being "*transparent*" (paraphrasing Ximo Salas in his post "*Desperately transparent*"), to the extent that their stories and reality are listened to (or read) through this medium.

BIBLIOGRAPHICAL REFERENCES

- Byung-Chul, H. (2014). *Psicopolítica*. Barcelona: Herder
- Casas, M. L. (2010). Periodismo en línea y desarrollo de blogs como alternativa de expresión informativa. *Anagramas, Rumbos y sentidos de la comunicación*, 8 (16), 117-128.
- Castells, M. (2013). *Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age*. Cambridge: John Wiley & Sons.
- Chouliaraki, L., & Fairclough, N. (1999). *Discourse in late modernity: Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Chou, W. H., Lai, Y. T., & Liu, K. H. (2010). Decent digital social media for senior life: A practical design approach. *Computer Science and Information Technology (ICCSIT), 2010 3rd IEEE International Conference*, 4, 249-253. doi: 10.1109/ICCSIT.2010.5565189

- Coté, M. (2007). Getting dooced: employee blogs and employer blogging policies under the National Labor Relations Act. *Washington Law Review*, 82(1), 121-48.
- De Castro, C., Arnal, M., & Lahera, A. (2014). La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía. El caso de la industria del calzado en Elda, Alicante. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72(3), 661-682, doi: 10.3989/ris.2012.11.05.
- De Choudhury, M., & Sundaram, H. (2011). *Why Do We Converse on Social Media? An Analysis of Intrinsic and Extrinsic Network Factors*. Tempe, Az: Arizona State University. doi: 10.1145/2072609.2072625.
- De la Rosa, J. N. (2014). Del «Que se vayan todos» al «No nos representan». Respuestas a la crisis económica en Argentina y España. *Ágora*, 1(2), 101-116. doi: 10.6035/Kult-ur.2014.1.2.5.
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443.
- Di Luccio, F., & Nicolaci-Da-Costa, A. M. (2010). Blogs: de diários pessoais a comunidades virtuais de escritores/leitores. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(1), 132-145.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Elster, J. (2003). Desempleo y justicia social. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 34, 169-185. doi:10.3989/ris.2009.12.210.
- Ekdale, B., Namkoong, K., Fung, T., & Perlmutter, D. (2010). Why blog? (then and now): exploring the motivations for blogging by popular American political bloggers. *New Media & Society*, 12(2), 217-234. doi: 10.1177/1461444809341440.
- Encel, S., & Studencki, H. (2004). Older workers: can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37.
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- Eurydice (2015). *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fraser, N. (2003). Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review*, 4, 107-120.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Garretón, M. A. (2007). *Del postpinochetismo a la sociedad democrática*. Santiago: Prometeo.

- Grice, H. P. (1991). Lógica y conversación. In L. Valdés (ed.), *La búsqueda del significado* (pp. 551-530). Madrid: Tecnos.
- INE (2014). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Retrieved March 2, 2015, from: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4049>
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Keller, R. (2007). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung [46 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 8(2), Art. 19.
- Leiva-Aguilera, J. (2007). Breve aproximación a los blogs para unidades de información. *Anuario ThinkEPI*, 166-168.
- Nef, T., Ganea, R. L., Müri, R. M., & Mosimann, U. P. (2013). Social networking sites and older users—a systematic review. *International Psychogeriatrics*, 25(07), 1041-1053. doi: 10.1017/S1041610213000355.
- Papalini, V. (2007). La literatura de autoayuda, una subjetividad del Sí-Mismo enajenado. *Revista La trama de la Comunicación*, 11, 331-342.
- Poblete, M. T. (1999). La cohesión de los marcadores discursivos en distintos tipos de discurso. *Estudios Filológicos*, 34, 165-180. doi: 10.4067/S0071-17131999003400012.
- Rojas, O., Alonso, J., Antúnez, J. L., Orihuela, J. L., & Varela, J. (2005). *Blogs. La conversación en internet que está revolucionando medios, empresas y ciudadanos*. Madrid: ESIC.
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer análisis de discurso. *Cinta de moebio*, 41, 207-224. doi: 10.4067/S0717-554X2011000200006
- Santos, O. (2006). Nas margens de dentro: Um projecto para desempregados. En L. C. Lima, *Educação não escolar de adultos. Iniciativas de educação o formação em contexto associativo* (pp. 149-177). Braga: Universidade do Minho.
- SEPE (2015). *Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de Empleo, Paro, Contratos y Prestaciones por Desempleo. Enero 2015*. Retrieved March 2, 2015, from: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2015/AV_SISPE_1501.pdf
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. doi: 10.1177/1038411107073603.
- Sperber, D., & Wilson, D. (1994). *La relevancia*. Madrid: Visor.

- Torres-Salinas, D., Cabezas-Clavijo, A. & Delgado-López-Cózar, E. (2008). Análisis métrico de los blogs españoles de Biblioteconomía y Documentación (2006-2007). *El profesional de la información*, 17(1), 38-48.
- Van Dijk, A. T. (1997). *La ciencia del texto: un enfoque interdisciplinario*. Barcelona: Paidós.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como estructura y proceso. Estudios sobre el discurso I: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 897-910. doi: 10.1037/0021-9010.84.6.897.
- Winkelmann, R. (2014). Unemployment and happiness. *IZA World of Labor*, 94, 1-10. doi: 10.15185/izawol.94.

La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española

The presence and representation of unemployment of people older than 45 years in the Spanish press

RESUMEN³²

La prensa tiene una gran influencia en la generación de opinión pública. Según la teoría de la Agenda Setting las noticias más relevantes para los medios lo serán para su público. El desempleo de los mayores de 45 años es una problemática social que afecta a muchas familias en la actualidad, sin embargo, está en cuestión si los diarios le conceden suficiente importancia.

A través del análisis documental y de contenido de los principales diarios españoles, este trabajo pretende dar a conocer qué cobertura ofrece la prensa española a la problemática social sufrida por los desempleados mayores de 45 años.

Los resultados muestran un insuficiente tratamiento del problema, con escasa especificidad en las noticias que abordan el tema, con pequeñas diferencias en función de la Comunidad Autónoma. Las noticias se enmarcan en general en contextos políticos y económicos. Sin embargo, las noticias con marco formativo y social manifiestan mayor tendencia a mostrar iniciativas de mejora para el acceso al empleo. Se concluye que el desempleo de los mayores de 45 años queda relegado a noticias puntuales y se trata en la mayor parte de los casos como un tema secundario de la noticia.

Palabras clave: mayores de 45 años, desempleo, prensa, agenda-setting, análisis de contenido.

ABSTRACT

Press has a great influence in the generation of public opinion. According to the Agenda Setting theory, the most relevant news for the media will be also for their audience. The unemployment of people older than 45 years is a social problem that affects many families today, however is in question if newspapers give it enough importance.

Through the documentary and content analysis of the main Spanish newspapers, this study aims to show which coverage gives the Spanish press to the social problems suffered by the unemployed older than 45 years.

³² **Artículo publicado (Anexo VII).** Referencia: Amber, D. & Domingo, J. (2015). La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española, *Observatorio (OBS*) Journal*, 9(4), 85-91. Disponible en: <http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/906>

The results show insufficient treatment of the problem, with little specificity in the news that address the issue, with slight differences depending on the region. The news are part of overall political and economic contexts. However, the news with educational and social framework show a greater tendency to show improvement initiatives for the access to employment. It is concluded that unemployment of people older than 45 years is relegated to occasional news and in the most of cases is a secondary topic of the new.

Keywords: people older than 45 years, unemployment, press, Setting Agenda, content analysis

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El desempleo de los mayores de 45 años y el incremento de su tasa en los últimos años debido a la penetrante crisis económica es una problemática social que tiene repercusión en miles de familias españolas. Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015a) advierten que el número de desempleados mayores de 45 años asciende en 2015 a 1.841.700 personas, cifra que revela que el 33,83% de los desempleados españoles pertenecen a esta franja de edad.

La pérdida del empleo para una persona mayor de 45 años supone una ruptura que supera lo económico, generando una crisis de identidad en la persona que la sufre (Dubar, 2002) y teniendo graves consecuencias psicosociales (Blanch, 1990; Izquierdo, 2012) y sobre su salud (Kroll & Lampert, 2011; Mewes, Rief, Martin, Glaesmer, & Brähler, 2013).

Sin embargo, mientras que el desempleo en otras franjas de edad es una problemática social en auge y con gran repercusión social y en los medios, el desempleo en los mayores de 45 años es ensombrecido por otras problemáticas sociales que centran los focos de atención mediática. Según el Centro de Investigación Sociológica (CIS, 2015), en el avance de resultados del barómetro de marzo de 2015, en su estudio multirespuesta sobre la percepción de los principales problemas de España por los ciudadanos, el 80,3% de los encuestados se refieren al paro como uno de los problemas más preocupantes de esta nación. Además, el 54,6% de los encuestados eligieron esta problemática en primer lugar, valor muy por encima del siguiente problema más votado como primera opción, que fue la corrupción y el fraude, con un 19,4% de los encuestados.

La percepción y la importancia que conceden los ciudadanos a las diferentes problemáticas sociales dependen en gran medida de la información que los medios de comunicación faciliten sobre ello, pues los medios tienen poder de generación de opinión pública. Estos construyen socialmente la “realidad” que llega a los usuarios (Berger & Luckman, 1967; Searle, 1995; Tuchman, 1978). En palabras de Krieg (1998) *“...la realidad es una construcción social que a su vez permite y constituye a la sociedad. Por tanto los medios tienen la función de crear esa «realidad» construyéndola mediante la observación de la sociedad y difundiéndola en ella”* (p. 125).

Entre estas “realidades” construidas y mostradas por los medios, el desempleo es sin duda una de las más preocupantes para los españoles, pues ocupa un lugar de relevancia en las noticias de radio, televisión, prensa, etc. Los medios nos bombardean diariamente con una ingente cantidad de información sobre tasas de desempleo general, o datos y proyectos centrados en los colectivos más jóvenes, considerando de vital importancia su futuro (Bendit, Hahn, & Miranda, 2008), para el futuro de la sociedad en general. Sin embargo, ¿se concede la misma atención a los desempleados mayores de 45 años? ¿Es consciente la población del abatimiento que supone para estas personas la pérdida de su empleo? ¿Se alcanza a saber el potencial humano y profesional que está despreciando el actual mercado laboral?

Desde estas inquietudes, la economía política entendida como “*el estudio de las relaciones sociales, particularmente las relaciones de poder, que mutuamente constituyen la producción, distribución y consumo de recursos, incluidos los recursos de comunicación*” (Mosco, 2006, p. 59), desde su vertiente comunicativa, abre una vía de estudio para este trabajo. En tanto que la economía política de la comunicación, se centra en los procesos de control y poder concretados en acciones y omisiones políticas, que contribuyen a la reproducción del sistema social (Bustamante, 2004) y “*constituyen la producción, distribución y consumo de bienes simbólicos*” (Bolaño & Mastrini, 2001, p. 58).

La centralización de los medios en determinadas problemáticas indica al lector en qué debe pensar (McCombs, 1997). Según los planteamientos del modelo de la Agenda Setting, desarrollado por McCombs y Shaw (1972), la selección de las noticias que los medios ofrecen influye en la opinión pública. Según esta teoría, existe una tendencia por parte del público a otorgar la misma importancia a los asuntos que los medios le otorgan. De este modo, las noticias que incluyan o excluyan los medios informativos, tendrán tendencia a ser incluidas o excluidas respectivamente del pensamiento y consideración del público. Los medios indican al público los asuntos a los que deben prestar mayor atención mediante la acentuación o la omisión e ignorancia de determinados temas. En palabras de Rodríguez (2004, p. 15):

Las personas no sólo reciben información a través de los medios sobre determinados temas o asuntos que ocurren en el mundo y son considerados prioritarios, sino que también aprenden de ellos la importancia y el énfasis que le deben dar.

Por tanto y siguiendo a esta misma autora, la audiencia tenderá a dar una mayor importancia a un tema en función de la cobertura que éste tenga en los medios (en cuanto al número de noticias publicadas, el tiempo o espacio dedicado a ellas, etc.).

En este sentido, los periódicos, como importante referente informativo para la población española, tanto en sus ediciones impresas como digitales, son un reflejo de la opinión pública (Balle, 1991) y por tanto, su análisis es un método eficaz de acercamiento al conocimiento de la realidad social (Berger & Luckmann, 1967). En concordancia con el objeto de estudio de la economía política de la comunicación, que pone el énfasis en el examen de las instituciones e industrias culturales responsables de

la distribución y regulación del mercado de la comunicación (Mosco, 2011; Sánchez Ruiz, 1992).

Partiendo de estas premisas teóricas, este trabajo pretende dar a conocer qué cobertura ofrece la prensa española a la problemática social sufrida por las personas mayores de 45 años, que se encuentran en situación de desempleo. Siendo su principal contribución a la literatura de investigación, dar a conocer la repercusión social y visibilidad de esta realidad a través de su aparición en los diarios.

2. METODOLOGÍA

2.1 POBLACIÓN Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

La población de este estudio está compuesta por los diarios españoles de información general. Partiendo de esta población, se ha seleccionado una muestra de periódicos de relevancia nacional y comunitaria para su estudio. Los diarios han sido seleccionados por tener un promedio de difusión superior a 80.000 ejemplares al año según la Oficina de Justificación de la Difusión (OJD, 2015) y un número de lectores diarios superior a 250 según el Estudio General de Medios (EGM) de la Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC, 2015) y por tener edición impresa y digital para acceder al máximo público posible. Siete periódicos reúnen estas características y por tanto, fueron seleccionados para su análisis. Estos periódicos ordenados según su promedio de difusión de forma descendente, se identifican en la Tabla 1.

Tabla 1. Identificación de los periódicos

Periódico	Ámbito de distribución	Editor/Propietario
El País	Nacional	Grupo Prisa
El Mundo	Nacional	Unidad Editorial
La Vanguardia	Nacional	Grupo Godó
ABC	Nacional	Grupo Vocento
El Periódico	Cataluña	Grupo Zeta
La Razón	Nacional	Audiovisual Española S.A.
El Correo	País Vasco	Grupo Vocento

Fuente: Elaboración propia

El sumatorio del promedio de ejemplares diarios difundidos por los siete periódicos seleccionados que componen la muestra supone un 51,21% del promedio en España por todos los periódicos nacionales según la OJD (2014), cifra que asegura la representatividad de la muestra seleccionada.

Se acotó el estudio al año 2014, para garantizar la actualidad de los datos. Se estudió el año completo, pues al abarcar un largo periodo de tiempo se evitó que el estudio estuviese afectado por variables estacionales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Se revisaron las noticias ofrecidas durante este año en las ediciones digitales de los periódicos mencionados.

Se han elegido las ediciones digitales de los periódicos seleccionados por su número de lectores en creciente auge. Un reciente estudio del Center for Internet Studies and Digital Life (2014) afirma que *“la forma más extendida de conocer noticias nuevas entre los usuarios españoles es acceder directamente al sitio web o la aplicación de un medio”* (p. 7). Según esta misma fuente, las webs de los periódicos son referentes para los usuarios españoles, pues el 46% de los encuestados se informa de esta manera. Además, las ediciones digitales permiten la consulta y el acceso a la información de forma instantánea (Castellanos, 2011) y durante largos periodos de tiempo, evitando la caducidad de las ediciones impresas, cuyos lectores sólo pueden adquirir el día de su publicación. Por tanto, las ediciones digitales aumentan la posibilidad de que las noticias lleguen al público e influyan sobre él.

2.2 PROCEDIMIENTO Y VARIABLES DE ANÁLISIS

Tras la selección de la muestra se procedió al análisis documental de las noticias ofrecidas por las ediciones digitales de los siete diarios durante el año 2014, siendo la *“unidad de contenido”* (Saperas, 1987) que centra este estudio el desempleo en mayores de 45 años. Con ayuda de los buscadores de los diarios se localizaron las noticias que incluyen en su discurso las palabras *“mayores de 45 años”*. En esta fase, la recopilación de noticias de interés para el estudio está condicionada por el proceso de recuperación de datos, acceso a las noticias y herramientas de filtrado que utilizan los diferentes buscadores de los periódicos estudiados. Tras este primer tamiz, todas las noticias encontradas fueron revisadas y sometidas a un segundo filtro, seleccionando sólo aquellas relacionadas con el empleo o desempleo de estas personas. Se obtuvieron un total de 628 noticias dedicadas a la situación laboral de los mayores de 45 años o que hacían mención a ello en su discurso.

Las noticias fueron identificadas y categorizadas en función de las cinco variables de análisis que se presentan a continuación, dos de ellas atribuibles a propiedades de la noticia (periódico y comunidad autónoma) y tres (tema, iniciativa y especificidad) definidas por el investigador de forma inductiva a través de una *inmersión cualitativa* inicial en el contenido de la noticia (Neuendorf, 2002).

- 1) *Periódico* al que pertenece la noticia, entre los siete estudiados.
- 2) *Comunidad Autónoma* en la que se produce o a la que se refiere la noticia, distinguiendo cada una de las 17 comunidades y las noticias nacionales, atribuibles a todo el territorio español.
- 3) *Tema*: Las noticias se han identificado con una etiqueta que indica su línea temática principal, de este modo se distinguen cinco categorías:
 - a) *Política*: incluye todas las noticias que tratan sobre propuestas, acuerdos y críticas políticas, tanto del partido de gobierno como de la oposición y sindicatos.
 - b) *Economía*: noticias referidas a presupuestos, sueldos, subsidios y contratos profesionales.

- c) *Sociedad*: en esta categoría se incluyen todas las noticias protagonizadas por ciudadanos, asociaciones o movimientos sociales en cualquiera de sus formas: reflexión, crítica social, entrevista, narración de vivencias, experiencias, logros o proyectos, etc.
 - d) *Estudios*: noticias que exponen y comentan resultados de encuestas y datos estadísticos sobre empleo con carácter informativo.
 - e) *Formación*: referido a noticias dedicadas al ámbito formativo y educativo en todos sus niveles y formas.
- 4) *Iniciativa*: variable dicotómica que muestra si la noticia se refiere a una propuesta, programa, proyecto o plan, que se va a realizar o a su implantación o resultados.
- 5) *Especificidad*: variable dicotómica que indica si la noticia es específica del empleo y desempleo de los mayores de 45 años y este tema centra el discurso, o por el contrario, la temática se menciona de forma puntual y efímera.

Las variables de análisis definidas con anterioridad posibilitaron la realización del análisis de contenido inicial que permite conocer la relevancia y asiduidad con la que se incluye esta temática en los diarios españoles en función de las diferentes variables. Para facilitar el análisis de datos se han utilizado los softwares Microsoft Access (para la creación de la base de datos de las noticias) y Microsoft Excel e IBM SPSS Statistics (para el análisis cuantitativo de la información).

Se realizaron tres análisis principales que relacionan diferentes variables. En primer lugar, se realizó un análisis del perfil general de las noticias en función del periódico y su especificidad en la temática, este análisis permite conocer las noticias ofrecidas por cada periódico y su porcentaje de especificidad. A continuación, se analizaron las noticias por Comunidades Autónomas e iniciativas de acceso al empleo. Por último, el análisis se centró en las noticias en función de los temas generales que las enmarcan y las iniciativas de acceso al empleo. Sentando las bases, pero sin adentrarnos en la teoría del framing o encuadre, que nos llevaría a la interpretación de los sentidos del lenguaje utilizado en las noticias (Sádaba, 2001), tarea que se abordará en estudios posteriores.

3. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DEL PERFIL GENERAL DE LAS NOTICIAS

Los primeros datos arrojados por el análisis de contenido nos muestran, tan solo con las cifras de frecuencia de aparición de las noticias, que el desempleo de los mayores de 45 años no es uno de los temas de mayor interés en la prensa española.

Como se puede apreciar en la Tabla 2, los periódicos ofrecen pocas noticias que mencionen esta temática y muchas menos que la aborden de forma exclusiva o central.

Tabla 2. Valor absoluto (VA) y porcentaje de noticias totales y específicas por periódicos

Periódico	Noticias		Noticias Específicas (VA)	% Especificidad
	VA	%		
El País	37	5,89	12	32,43
El Mundo	50	7,96	8	16,00
La Vanguardia	426	67,83	58	13,62
ABC	69	10,99	19	27,54
El Periódico	13	2,07	11	84,62
La Razón	10	1,59	5	50,00
El Correo	23	3,66	2	8,70
TOTAL	628	100,00	115	18,31

Fuente: Elaboración propia

El periódico que más noticias ofrece en su edición digital es La Vanguardia, que con 426 supone un 67,83% de la totalidad de las noticias existentes en estos diarios en 2014. El resto de periódicos distan considerablemente en su porcentaje, siendo los más cercanos el diario ABC con el 10,99% y El Mundo con un 7,96% (69 y 50 noticias respectivamente). El Correo, El Periódico y La Razón muestran porcentajes de representación inferiores al 5%, con 23, 13 y 10 noticias respectivamente.

En total se encontraron 628 noticias que hacen alusión a los mayores de 45 años y a su situación laboral. Estos datos son irrisorios considerando que, durante el año 2014, los buscadores de periódicos como La Vanguardia muestran cifras de 69.140 noticias que hablan de empleo, 15.050 en ABC o 5.976 en El Mundo.

Atendiendo al criterio de especificidad de la noticia, los resultados varían levemente, manteniéndose en primer lugar La Vanguardia con 58 noticias específicas, seguida de ABC con 19 y de El País con 12. El porcentaje de noticias específicas sobre el desempleo en los mayores de 45 años respecto al total de noticias analizadas en cada periódico, muestra grandes discrepancias entre los diferentes diarios. En este caso es El Periódico el que alcanza los mayores porcentajes de especificidad en sus noticias, con un 84,62%, es decir, 11 de las 13 noticias que incluyen información de los mayores de 45 años, son específicas de la unidad de contenido del estudio. Seguidamente, con un 50% de especificidad de sus noticias se encuentra la Razón. El periódico con menor porcentaje de noticias específicas es El Correo, con un 8,7% (2 noticias).

3.2 ANÁLISIS DE LAS NOTICIAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En este segundo análisis se pretende conocer en qué comunidades autónomas, las noticias sobre el desempleo de los mayores de 45 años tienen mayor representación y frecuencia en los periódicos estudiados. En esta ocasión, para favorecer el contraste de datos entre las comunidades, se analizó únicamente la información obtenida de los periódicos de tirada nacional, omitiendo los dos territoriales que participan del estudio general (El Periódico y El Correo). Se descartaron los resultados de ambos periódicos, pues los datos que ofrecen se centran principalmente en su entorno comunitario.

Tabla 3. Noticias por comunidades autónomas en periódicos de tirada nacional

Comunidad Autónoma	Noticias		Noticias de iniciativas VA	% Iniciativa
	VA	%		
Nacional	102	17,23	5	4,90
Andalucía	59	9,97	9	15,25
Aragón	25	4,22	6	24,00
Asturias, Principado de	20	3,38	2	10,00
Baleares, Illes	53	8,95	12	22,64
Canarias	20	3,38	4	20,00
Cantabria	9	1,52	1	11,11
Castilla y León	26	4,39	5	19,23
Castilla - La Mancha	21	3,55	8	38,10
Cataluña	26	4,39	7	26,92
Comunitat Valenciana	35	5,91	8	22,86
Extremadura	20	3,38	3	15,00
Galicia	17	2,87	2	11,76
Madrid, Comunidad de	79	13,34	17	21,52
Murcia, Región de	28	4,73	4	14,29
Navarra, Comunidad Foral de	10	1,69	1	10,00
País Vasco	23	3,89	3	13,04
Rioja, La	19	3,21	2	10,53
TOTAL	592	100,00	99	16,72

Fuente: Elaboración propia

Las noticias nacionales adquieren mayor relevancia en el análisis, siendo el 17,40% de los datos analizados, como muestra la Tabla 3. Las tres comunidades autónomas que más noticias de la temática generan son Madrid, Andalucía y las Islas Baleares, con un 13,34%, 9,97% y 8,95% respectivamente. Los datos son consecuentes en su frecuencia, mostrando más noticias de carácter nacional, a continuación de la capital española y de Andalucía, su comunidad más extensa y poblada. Sin embargo, sorprende que las Islas Baleares tengan un alto porcentaje de noticias sobre el desempleo en mayores de 45 años en relación al resto de comunidades, cuando esta comunidad concentra únicamente el 2,4% de la población española, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015b).

La Tabla 3 muestra a su vez el número de noticias que tratan iniciativas orientadas al acceso al empleo. En este caso, Madrid e Islas Baleares, con 17 y 12 noticias de iniciativas respectivamente, son las comunidades que presentan los valores más elevados. Aunque los mayores porcentajes, en relación al número de noticias totales de la comunidad, los presenta Castilla-La Mancha y Aragón, con un 38,10% y 24% respectivamente de sus noticias dedicadas a dar a conocer iniciativas de acceso al empleo. Un ejemplo de ello es la noticia cuyo titular afirma *“El Plan Extraordinario de Creación de Empleo de Albacete llegará a más de 600 beneficiarios”* (La Vanguardia, 20/01/2014)³³.

³³ Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/local/castilla-la-mancha/20140120/54399340441/el-plan-extraordinario-de-creacion-de-empleo-de-albacete-llegara-a-mas-de-600-beneficiarios.html>

Los porcentajes más bajos en cuanto a iniciativas los presentan las noticias nacionales (4,90%), lo que indica que las medidas de empleabilidad tienen un carácter preponderantemente comunitario.

Siendo “N” el número de periódicos nacionales analizados (N=5), la Tabla 4 elaborada con ayuda del programa de análisis de datos estadísticos SPSS, muestra los principales estadísticos descriptivos de los datos en función de la Comunidad Autónoma.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las noticias por Comunidades Autónomas según su aparición en los periódicos nacionales analizados

	Estadísticos descriptivos						
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desviación estándar
Nacional	5	51	6	57	102	20,40	21,055
Andalucía	5	44	0	44	59	11,80	18,512
Aragón	5	23	0	23	25	5,00	10,100
Asturias	5	20	0	20	20	4,00	8,944
Baleares	5	34	0	34	53	10,60	15,453
Canarias	5	18	0	18	20	4,00	7,874
Cantabria	5	9	0	9	9	1,80	4,025
Castilla León	5	21	0	21	26	5,20	8,983
Castilla La Mancha	5	12	0	12	21	4,20	5,848
Cataluña	5	19	0	19	26	5,20	8,106
Valencia	5	19	1	20	35	7,00	7,746
Extremadura	5	20	0	20	20	4,00	8,944
Galicia	5	11	0	11	17	3,40	4,506
Madrid	5	52	0	52	79	15,80	20,801
Murcia	5	27	0	27	28	5,60	11,971
Navarra	5	10	0	10	10	2,00	4,472
País Vasco	5	10	0	10	23	4,60	4,450
Rioja	5	19	0	19	19	3,80	8,497
N válido (por lista)	5						

Fuente: Elaboración propia

Los altos rangos y desviaciones estándar y los mínimos iguales a 0 muestran la gran discrepancia en el reparto de noticias por comunidades en función del periódico analizado. Solo la Comunidad Valenciana y las noticias nacionales aparecen en todos los periódicos estudiados. El mínimo de noticias nacionales que se recogen por periódico es 6 (en El Mundo), mientras que el máximo es 57, recogidas por La Vanguardia. La Comunidad Valenciana tiene representación en todos los periódicos, aunque en uno de ellos (La Razón) sólo hay una noticia de esta región.

Las desviaciones estándar son muy altas en todas las comunidades lo que indica que los datos están muy dispersos y no se agrupan en torno a la media, lo que muestra que hay una alta discrepancia entre la cantidad de noticias según la comunidad autónoma ofrecidas por cada periódico.

Se destaca también de este análisis cómo los periódicos nacionales no contemplaban ninguna noticia sobre las ciudades autónomas Ceuta y Melilla, por lo que éstas no tuvieron representación en el análisis por comunidades.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de las noticias por periódicos nacionales según su pertenencia a las Comunidades Autónomas

	N	Rango	Mínimo	Máximo
El País	18	12	0	12
El Mundo	18	19	0	19
La Vanguardia	18	48	9	57
ABC	18	19	0	19
La Razón	18	8	0	8
N válido (por lista)	18			

Fuente: Elaboración propia

La Vanguardia es el único periódico que incluye noticias referidas a mayores de 45 años y su situación laboral de todas las comunidades autónomas, como se aprecia en la Tabla 5. Esta tabla presenta los datos en función de los periódicos nacionales, siendo “N” el número de comunidades autónomas más las noticias nacionales (N=18). El mínimo de noticias de una comunidad que incluye La Vanguardia es 9 (de Cantabria), siendo el máximo 57 (noticias nacionales). El resto de diarios no ofrecen datos de todas las comunidades, centrandó su información sólo en algunas de ellas.

3.3 ANÁLISIS DE LAS NOTICIAS EN FUNCIÓN DEL TEMA

Las noticias del desempleo de los mayores de 45 años se presentan en los periódicos enmarcadas en amplias áreas temáticas del interés del lector. A través de este análisis en el que se incluyen los siete periódicos con mayor tirada, se puede comprobar cuáles son los grandes temas en los que se engloban las noticias ofrecidas por los diarios. En este mismo análisis se contempla (a través de la variable dicotómica “iniciativa”), si la noticia informa de una propuesta de ayuda o de mejora de esta situación.

Tabla 6. Valor absoluto (VA) y porcentaje de noticias totales y de iniciativas por temas

Tema	Noticias		Noticias sobre Iniciativas (VA)	% Iniciativa
	VA	%		
Política	309	49,20	51	16,50
Economía	113	17,99	8	7,08
Sociedad	67	10,67	31	46,27
Estudios	113	17,99	0	0,00
Formación	26	4,14	17	65,38
TOTAL	628	100,00	107	17,04

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 6 muestra cómo el tema más común en el que se presentan las noticias de los mayores de 45 años en desempleo es “política”. Es un asunto recurrente en

campañas políticas y así lo muestran titulares como “*El Govern asegura que 'los mayores de 45 años son un colectivo prioritario' en el Plan de Empleo*” (El Mundo, 07/04/2014)³⁴; o “*González Tovar propone un Plan de Empleo especial para mayores de 45 años que son parados de larga duración*” (La Vanguardia, 01/12/2014)³⁵. También es utilizado como “*arma arrojadiza*” entre partidos de la oposición y del gobierno, como por ejemplo en la noticia “*El PSOE-A reclama al Gobierno central un plan de empleo para mayores de 45 años*” (La Vanguardia, 02/12/2014)³⁶.

Los siguientes temas más frecuentes que enmarcan las noticias del desempleo de los mayores de 45 años son “economía” y “estudios”, con exactamente un el mismo número de noticias, concretamente 113, que suponen un 17,99% del total en cada caso.

Los temas que menor representación tienen son “sociedad” y “formación”, con tan solo un 10,67% y un 4,14% respectivamente de noticias englobadas en estas temáticas. Sin embargo, los datos se invierten al comprobar el porcentaje de iniciativas que se proponen en función de las temáticas que envuelven a la noticia. Y aun habiendo mayor número de noticias de política que proponen iniciativas y medidas (51 casos), estas suponen sólo el 16% de las noticias totales de política. El mayor porcentaje de iniciativas en función del número de noticias por tema pertenece al campo “formación”. En esta temática el 65,38% de sus noticias se refieren a medidas de apoyo centradas en el marco formativo, como por ejemplo: “*«Pigmalión 2.0», un programa para desempleados con dificultades*” (ABC, 21/11/2014)³⁷. La temática “sociedad” también muestra un amplio porcentaje de noticias sobre iniciativas promovidas por asociaciones que ofrecen apoyo a las personas con dificultades de acceso laboral, tal es el caso de la noticia titulada “*La Asociación de Mayores Parados lanza la campaña 'No queremos más lunes al sol'*” (El Mundo, 29/06/2014)³⁸.

Los temas “economía” y “estudios” son lo que menor número de iniciativas presentan. En concreto el tema “estudios”, no incluye ninguna noticia sobre iniciativas y medidas contra el desempleo, pues muestra únicamente datos y cifras estadísticas y reflexiones sobre estas en sus noticias.

En general sólo el 17,04% de las noticias que hacen referencia a los mayores de 45 años en desempleo tratan sobre medidas y ayudas e iniciativas propuestas para atajar la situación. Si contrastamos los datos de iniciativas con el número de noticias que se dedican específicamente a los mayores de 45 años, que son sólo 115, obtenemos que tan sólo 36 noticias de iniciativas son específicas para mayores de 45 años, lo que supone un 31,30% de las iniciativas encontradas y tan sólo un 5,73% sobre el total de noticias analizadas en este estudio.

³⁴ Disponible en: <http://www.elmundo.es/baleares/2014/04/07/5342e93fca474185508b458b.html>

³⁵ Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/local/20141201/54420411704/gonzalez-tovar-propone-un-plan-de-empleo-especial-para-mayores-de-45-anos-que-son-parados-de-larga.html>

³⁶ Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20141202/54420451264/el-psoe-a-reclama-al-gobierno-central-un-plan-de-empleo-para-mayores-de-45-anos.html>

³⁷ Disponible en: <http://www.abc.es/comunidad-castillalamancha/20141121/abcp-pigmalion-programa-para-desempleados-20141121.html>

³⁸ Disponible en: <http://www.elmundo.es/baleares/2014/06/29/53b02b5be2704e3e3a8b457d.html>

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

A pesar de la fuerte repercusión mediática del desempleo, patente en el estudio de frecuencia de palabras en la prensa realizado por Caicedo, Gaviria y Moreno (2012), la escasez de noticias referidas a la unidad de contenido de este análisis muestra cómo el desempleo concretamente de los mayores de 45 años en la prensa queda relegado, adquiere roles secundarios en sus noticias y es obviado en muchas ocasiones. Esto está en contraposición con los resultados obtenidos por otros estudios que analizan la presencia y tratamiento de otras unidades de contenido en la prensa, tales como la gripe A (Perea & Hellín, 2013) o la inmigración (Igartua, Muñiz, & Cheng, 2005), que tienen una representación claramente superior en las noticias de prensa y adquieren mayor énfasis social.

Existen pocas noticias que incluyan contenidos sobre el desempleo de estas personas, pero muchas menos que sean específicas y que traten la cuestión en profundidad. Menos de una quinta parte de las noticias son específicas de la temática. En el resto de noticias el desempleo en esta franja de edad tan solo se menciona como un tema más, asegurando que se tendrá en cuenta, que es prioritario; pero no se indican líneas de actuación, como muestran los bajos porcentajes de noticias sobre iniciativas y medidas de atención a esta situación. Esto se evidencia en el porcentaje inferior al 6% que representa las iniciativas específicas para mayores de 45 años que muestran los periódicos analizados.

Se observan grandes discrepancias entre el número de noticias sobre la unidad de contenido incluidas en cada periódico, coincidiendo con otros estudios sobre otros temas (Carrasco & Jivkova, 2014; Gómez, 2014; Repiso, Rodríguez-Pinto, & García-García, 2013). Aunque la cobertura que se da al tema es mínima en todos ellos, no formando parte esta temática de la selección de contenidos preferentes de sus ediciones. No obstante, el desempleo de los mayores de 45 años tiene más representación en algunos de ellos, siendo La Vanguardia el diario que más noticias sobre el tema facilita en su edición digital. En cuanto a la cobertura del tema por Comunidades Autónomas existen algunas diferencias, siendo las noticias nacionales, las de la capital española y las andaluzas las más frecuentes, seguidas de cerca por de las Islas Baleares. De los datos se infiere que las iniciativas de acceso al empleo son propuestas principalmente a nivel comunitario, en lugar de a nivel estatal.

La escasa relevancia otorgada por los medios al desempleo en esta franja de edad hace adentrarse al binomio audiencia-prensa en un ciclo difícil de detener. La prensa no publica contenido sobre el tema, lo que deriva en que la audiencia no sitúe la problemática del desempleo en esta franja de edad entre las de mayor relevancia e interés social. A pesar de que el desempleo en general es una de las mayores inquietudes sociales (CIS, 2015), la mayoría de las miradas se dirigen a desempleados de otras franjas de edad (CIDEA, 2012), obviando a los mayores. La sociedad no demanda contenidos específicos sobre el desempleo de los mayores de 45 años, pues no suscita su interés ni preocupación, ya que no han sido publicados por los medios y, por tanto, desconocen esta realidad. Los medios no publican nuevos contenidos, pues no son demandados por

su público. Al contrario de las temáticas referidas en otros estudios, que, al tener amplia representación en la agenda mediática de la prensa, condicionan las preocupaciones de los ciudadanos (Martínez, Juanatey, & Costa, 2012). Este ciclo de difícil ruptura en ocasiones es rasgado por iniciativas ciudadanas y sociales que reivindican sus derechos y alzan la voz para ser escuchados, abriéndose hueco en las noticias de prensa, como se pone de manifiesto en otros estudios que muestran a los diarios como una vía de reivindicación (García-Arranz, 2014; Joven, 2011), aunque controlada por el discurso dominante.

Las primeras voces de los afectados comienzan a dejar huella en los discursos políticos y económicos, y algunos estudios estadísticos muestran la preocupante cifra de desempleo que afecta a este colectivo. Se trata de un tema claramente politizado, al igual que ocurre a temáticas abordadas en otros análisis periodísticos (Carratalá, 2013; Gómez, 2014; Mayorga, del Valle, & Nitrihual, 2008; Morán & Aguirre, 2008), pues las noticias del desempleo de los mayores de 45 años tienden a enmarcarse en cuestiones políticas. Sin embargo, existe una inversión entre hechos y palabras. Las noticias relacionadas con política, economía y estudios son las más frecuentes y tienen por tanto la mayor representación en la prensa, pero no por ello presentan mayor proporción de iniciativas de mejora para el acceso laboral de estas personas. Las mayores proporciones de propuestas e iniciativas las muestran las noticias sobre formación y sociedad.

Las líneas de acción futuras derivadas de este estudio son amplias. El análisis inicial efectuado para este artículo a partir del modelo de la Agenda Setting, sienta las bases para una posterior ampliación y profundización en los enfoques del discurso sobre el desempleo de los mayores de 45 años en la prensa. A través de la teoría del encuadre, y partiendo de los resultados y conclusiones extraídas de este primer análisis, se podrán definir los marcos asociados a fenómenos del desempleo indagando en su discurso y profundizando en el uso del lenguaje.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIMC (2015). *Resumen general de resultados EGM. Febrero a noviembre de 2014*. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de http://www.aimc.es/spip.php?action=acceder_documento&arg=2700&cle=1f6b921b96885ef680ea038a98081ef089ceb32b&file=pdf%2Fresumegm314.pdf
- Balle, F. (1991). *Comunicación y sociedad. Evolución y análisis comparativo de los medios*. Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo Eds.
- Bendit, R., Hahn, M., & Miranda, A. (2008). *Los jóvenes y el futuro. Procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado*. Buenos Aires: Prometeo.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The Social construction of Reality: A Treatise in The Sociology of Knowledge*. New York: First Anchor Books.

- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Bolaño, C., & Mastrini, G. (2001). Economía Política de la Comunicación: un aporte marxista a la constitución del campo comunicacional. *Revista de Economía Política das Tecnologias da Informação e Comunicação*, Vol.III(3), 58-78.
- Bustamante, E. (2004). *La televisión económica. Financiación, estrategias y mercados*. Barcelona: Gedisa.
- Caicedo, J. M., Gaviria, A., & Moreno, J. (2012). Hechos y palabras: La realidad colombiana vista a través de la prensa escrita. *Revista de Economía Institucional*, 14(26), 137-168.
- Carrasco, A., & Jivkova, D. (2014). Encuadrar la crisis nuclear: el conflicto en la Península de Corea según la prensa británica y española. *Observatorio (OBS*) Journal*, 8(4), 119-132.
- Carratalá, A. (2013). La información ambiental en el espacio público de la prensa impresa. Un estudio longitudinal sobre su referente. *Observatorio (OBS*) Journal*, 7(1), 133-171.
- Castellanos, J. (2011). De la tinta a los bits (Ink to bits). Análisis de la transición de los medios impresos análogos al ambiente digital. *Anagramas*, 9(18), 121-132.
- Center for Internet Studies and Digital Life (2014). *Reuters Institute Digital News Report. España*. Navarra: School of Communication. Universidad de Navarra. Recuperado el 4 de mayo de 2015, de <http://www.unav.edu/documents/3786985/0/Reuters-Institute-Digital-News-Report-2014-Espana.pdf>
- CIDEC (2012). *Formación y Exclusión Social. Documento de Síntesis*. España: Fundación Tripartita para la formación en el empleo.
- CIS (2015). *Barómetro de marzo 2015. Avance de resultados. Estudio nº 3057*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas. Recuperado el 4 de mayo de 2015, de http://datos.cis.es/pdf/Es3057mar_A.pdf
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- García-Arranz, A. M. (2014). La opinión publicada sobre el movimiento 15-M Un análisis empírico de los periódicos digitales españoles: elmundo.es, elpais.com y abc.es. *Palabra Clave*, 17(2), 320-352.
- Gómez, M. (2014). La influencia de la agenda setting : análisis comparado del tratamiento del issue “ mujer ” en la prensa española (2007-2012). *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 20(2), 1103-1120. doi: 10.5209/rev_ESMP.2014.v20.n2.47052.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Interamericana Ediciones.

- Igartua, J. J., Muñiz, C., & Cheng, L. (2005). La inmigración en la prensa española. Aportaciones empíricas y metodológicas desde la teoría del encuadre. *Revista Migraciones*, 17, 143-181.
- INE (2015a). *Encuesta de población activa. Parados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos*. Recuperado el 1 de mayo de 2015, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4245>
- INE (2015b). *Resultados por comunidades autónomas. Población residente por fecha, sexo y edad*. Recuperado el 7 de mayo de 2015, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1813&capsel=1815>
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Joven, A. M. (2011). Búsqueda y reivindicación de una imagen social respetable. Artesanos, prensa y regeneración. *Ciencia política*, 11, 101-127.
- Krieg, P. (1998). Puntos ciegos y agujeros negros. Los medios como intermediarios de las realidades. En P. Watzlawick y P. Krieg (eds.), *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo (3ª ed.)* (pp. 123-131). Barcelona: Gedisa.
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Arbeitslosigkeit, soziale Unterstützung und gesundheitliche Beschwerden. *Deutsches Ärzteblatt*, 108(4), 47-52.
- Martínez, V. A., Juanatey, Ó., & Costa, C. (2012). Agenda setting y crisis económica: influencia de la prensa en el comportamiento de consumo y ahorro. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(1), 147-156. doi: 10.5209/rev_esMP.2012.v18.n1.39362.
- Mayorga, A. J., del Valle, C., & Nitrihual, L. (2008). Análisis complejo del discurso . Un estudio de la representación mediática en la prensa escrita. *Anagramas*, 7(13), 13-33.
- McCombs, M. (1997). Building Consensus: The News Media's Agenda-Setting Roles. *Political Communication*, 14, 433-443.
- McCombs, M. E., & Shaw, D. (1972). The agenda-setting function of mass media. *Public Opinion Quarterly*, 36, 176-187.
- Mewes, R., Rief, W., Martin, A., Glaesmer, H., & Brähler, E. (2013). Arbeitsplatzunsicherheit vs. Arbeitslosigkeit: Trotz der Unterschiede im sozioökonomischen Status sind die Auswirkungen auf psychische Gesundheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen ähnlich. *Psychother Psych Med*, 63, 138–144. doi: 10.1055/s-0032-1332981.
- Morán, D., & Aguirre, I. M. (2008). La prensa y el discurso político en la historia peruana: Algunas consideraciones teóricas y metodológicas. *Investigaciones Sociales. Año XII*, 20, 229-248.

- Mosco, V. (2006). La economía política de la comunicación: una actualización diez años después. *Cuadernos de información y comunicación*, 11, 57-59.
- Mosco, V.(2011). La economía política de la comunicación: una tradición viva. En L. Albornoz (ed.). *Poder, Medios, Cultura. Una mirada crítica desde la economía política de la comunicación* (pp. 15-50). Buenos Aires: Paidós.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- OJD (2015). *Medios controlados. Diarios*. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de <http://www.introl.es/medios-controlados/>
- Perea, A., & Hellín, P. A. (2013). Estudio de la comunicación de lobby en el caso de la gripe A. Persuasión en la prensa escrita española. *Anagramas*, 11(22), 53-78.
- Repiso, R., Rodríguez-Pinto, M. A., & García-García, F. (2013). Posicionamiento y agrupación de la prensa española: Análisis de contenido de las noticias generadas en la Jornada Mundial de la Juventud 2011. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 19(2), 1091-1106. doi: 10.5209/rev_ESMP.2013.v19.n2.43490.
- Rodríguez, R. (2004). *Teoría de la Agenda Setting: aplicación a la enseñanza universitaria*. Universidad de Alicante: Observatorio Europeo de Tendencias Sociales.
- Sádaba, M. T. (2001). Origen, aplicación y límites de la Teoría del Encuadre (Framing) en comunicación. *Comunicación y Sociedad*, XIV(2), 143-175.
- Sánchez Ruiz, E. (1992). *Medios de difusión y sociedad. Notas críticas y metodológicas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Saperas, E. (1987). *Los efectos cognitivos de la comunicación de masas*. Barcelona: Ariel.
- Searle, J. R. (1995). *The construction of Social Reality*. London: Penguin Books.
- Tuchman, G. (1978). *Making News: A study in the construction of reality*. New York: Free Press.

Sentidos del lenguaje sobre los desempleados mayores de 45 años en la prensa española

Senses of language over the unemployed older than 45 years in the spanish press

Sentidos da linguagem sobre os desempregados com mais de 45 anos na imprensa espanhola

RESUMEN

A través del análisis del discurso, este estudio desentraña los sentidos del lenguaje que la prensa española usa para referirse a los mayores en desempleo. De este análisis se derivan doce perspectivas que desvelan las visiones ofrecidas en el discurso de la prensa sobre los desempleados mayores de 45 años y sus contrastes en función del tema y del rol ejercido por el desempleado en la noticia. Se concluye que el discurso de la prensa ofrece principalmente visiones muy centradas en la vulnerabilidad de estas personas, desde enfoques distantes a la realidad vivida por ellos.

Palabras clave: prensa, análisis del discurso, mayores de 45 años, desempleo, opinión pública.

ABSTRACT

Through the discourse analysis, this study unravels the senses of the language that the Spanish press uses to refer to the older people unemployed. From this analysis, twelve perspectives are derived, that reveal the views offered in the discourse of the press about the unemployed people older than 45 years and their contrasts depending on the subject and the role exercised by the unemployed in the news. It is concluded that the discourse of the press mainly offers views very focused on the vulnerability of these people, from remote approaches to the reality experienced by them.

Key words: press, discourse analysis, people older than 45 years, unemployment, public opinion.

RESUMO

Através da análise do discurso, este estudo desvenda os sentidos da linguagem que a imprensa espanhola utiliza para se referir aos desempregados com mais de 45 anos. Desta análise derivam-se doze perspectivas que revelam os pontos de vista oferecidos no discurso da imprensa sobre estes desempregados e seus contrastes em função do tema e do lugar ocupado por eles nas notícias. Conclui-se que o discurso da

imprensa oferece, principalmente, visões bastante centradas na vulnerabilidade destas pessoas, a partir de abordagens distantes da realidade vivenciada por eles.

Palavras-chave: imprensa, análise do discurso, pessoas com mais de 45 anos, desemprego, opinião pública.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los medios de comunicación a través de sus discursos construyen la realidad social (Berger & Luckmann, 1967; Searle, 1995). Indican los temas a los que se debe conceder especial atención (McCombs, 1997), lo que los convierte en un reflejo de la opinión pública (Balle, 1991). La imposibilidad de acceso a toda la realidad de forma directa por parte de la audiencia, otorga a los medios un rol de mediación entre la población y los sucesos (Anderson & Meyer, 1988). De este modo, siguiendo a Tuchman (1978) las noticias que ofrecen los medios son como una “ventana” a través de la cual la audiencia puede acceder a la información sobre la realidad social. Sin embargo, poniendo en cuestión la objetividad de las noticias, al igual que otros autores como Gerbner (1964), Anderson y Meyer (1988) o Shoemaker y Reese (1991), Tuchman afirma metafóricamente que

la vista desde una ventana varía en función de si es grande, de si su cristal es claro u opaco, de si da a la calle o a un patio. La escena también depende de dónde se ubica uno, lejos o cerca, forzando el cuello o mirando sin esfuerzo hacia delante.
(1978, p.1)

Esta aportación de Tuchman nos lleva a adentrarnos en la *teoría del framing*, siendo conscientes de que no se puede hablar de una definición consensuada de esta teoría, pues los distintos autores hacen usos muy diversos del término. No obstante, este estudio comparte los principios fundamentales de la misma, que niega los postulados del objetivismo y asegura que el periodista en la narración de las noticias encuadra la realidad y aporta su punto de vista (Sádaba, 2001).

Desde este enfoque, “*las noticias no son un reflejo de la realidad sino una representación de la misma*” (Giménez, 2006, p. 55). Al tratarse de una representación (y por tanto tener carácter subjetivo), las noticias pueden mostrar perspectivas diferentes sobre una misma realidad (Carrasco & Jivkova, 2014). Las variaciones de la realidad representada pueden ser tan diferentes en función del lenguaje utilizado, el posicionamiento de la noticia, etc., que, citando a Sádaba “*en casos extremos, no se puede identificar el mismo acontecimiento bajo dos rúbricas que, en principio, tratan el mismo tema*” (2001, p. 159). Siguiendo estos planteamientos, este trabajo centra su atención en la identificación de las percepciones que ofrece la prensa sobre los mayores de 45 años en situación del desempleo.

En la actualidad, el colectivo de desempleados mayores de 45 años ha crecido exponencialmente, llegando a cuadruplicar su cifra en los últimos años. Según los datos del primer trimestre de 2015 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015), el desempleo afecta a 5.444.600 españoles, de los

cuales, el 33,83% tiene entre 45 y 64 años. Considerando el empleo como “*un importante motor de crecimiento económico*” (Nayyar, 2014), estas altas cifras de desempleo delatan la preocupante situación que sufren estas personas, cuya problemática es ensordecida socialmente de forma manifiesta.

Las consecuencias del desempleo en esta franja de edad se acentúan especialmente, teniendo derivaciones que rebasan lo económico (Del Pozo, Ruiz, Pardo, & San Martín, 2002; Izquierdo, 2012). La falta de empleo genera frecuentemente un “*sentimiento de insuficiencia*” (Dubar, 2002) en las personas, que ven cómo su identidad profesional se desmorona, desapareciendo poco a poco la capacidad de resistencia y prevaleciendo el conformismo y en ocasiones las reacciones ofensivas (Santos, 2006). Sin embargo, las respuestas y alternativas ante la problemática varían en cada persona en función de sus trayectorias personales, profesionales, etc. y del contexto en el que se encuentre.

Esta realidad, tan lejana y olvidada para algunos, es en parte rescatada por la prensa, que presenta la situación desde diversos enfoques. La simple presencia o ausencia de ciertas palabras o expresiones en los discursos son indicadores de distintos tipos de perspectivas o encuadres (Entman, 1993; Tankard, 2001). El lenguaje juega un rol tan importante que en ocasiones la idea principal de un texto puede no aparecer de manera explícita, pero sí insinuada (Sádaba, 2001).

Las perspectivas o encuadres mostrados por los medios a través del lenguaje afectan en las actitudes y comportamiento de la audiencia (Chong & Druckman, 2007). En palabras de Sádaba (2008, p. 29): “*Las explicaciones sobre las cosas, las expresiones lingüísticas, están ligadas a las ocasiones de uso y en sí mismas también son acciones*”. Estas perspectivas tienen un gran impacto en la opinión pública (Miller & Riechert, 2000). Aunque es clara la influencia que los medios ejercen en la audiencia, el receptor de la información también juega un importante rol en la interpretación de la misma. El mensaje y sus connotaciones implícitas alcanzan a la audiencia de un modo distinto en función de sus experiencias particulares y contexto (Goffman, 1974; Graber, 1988).

Partiendo de estas premisas teóricas, el principal objetivo de este estudio es desentrañar los sentidos del texto. Así como comprender qué visión está dando la prensa de los desempleados mayores de 45 años; pues ésta cala en sus lectores y construye la realidad social. La principal aportación de esta investigación es determinar el tratamiento dado por la prensa española al fenómeno del desempleo en los mayores de 45 años. Se parte de que la imagen que los medios ofrezcan de estas personas influirá en su reconocimiento social y, por tanto, en sus posibilidades de inserción laboral. Se pretende a su vez contribuir a su mayor visibilidad social, dando luz a su problemática, en apoyo a las personas que se enfrentan diariamente a esta realidad.

2. METODOLOGÍA

Con intención de alcanzar a la comprensión del discurso de la prensa sobre la situación de los mayores de 45 años en desempleo, la metodología que aborda este trabajo es esencialmente cualitativa, siendo ésta la más pertinente para comprender una realidad compleja (Flick, 2007).

Como método principal se usa el análisis del discurso (Van Dijk, 2008, 2009), partiendo de lo discursivo como clave para la comprensión de la realidad (Garretón, 2007) y siendo conscientes del alto componente inferencial de la comunicación humana (Grice, 1991; Sperber & Wilson, 1994).

2.1 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

La población de la que parte este estudio son los diarios de pago y de información general, que se publican diariamente y se distribuyen en España. Partiendo de esta población, los periódicos fueron elegidos por su alta difusión y relevancia a nivel estatal y comunitario, y por disponer tanto de edición impresa como digital, lo que facilita el acceso a un mayor número de lectores. A fin de garantizar la pertinencia de los diarios elegidos como muestra, se seleccionaron todos aquellos que superaron dos criterios:

- *Promedio de difusión superior a 80.000 ejemplares diarios* según la Oficina de Justificación de la Difusión (OJD). Se entiende la difusión como la “cifra total de ejemplares adquiridos a través de los distintos canales de venta o enviados a receptores identificables” (OJD, 2008, p. 3)
- *Número de lectores diarios superior a 250* según el Estudio General de Medios (EGM) de la Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC).

La Tabla 1 muestra los siete periódicos elegidos y sus cifras en cuanto al promedio de difusión y a los lectores diarios.

Tabla 1. Muestra de estudio

	Promedio de Difusión (ejemplares diarios)	Lectores diarios
El País	276.883	1612
El Mundo	156.172	1006
La Vanguardia	145.873	677
ABC	134.553	498
El Periódico	96.162	540
La Razón	83.774	270
El Correo	80.143	410
TOTAL	973.560	5013

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OJD (2015) y AIMC (2015)

La alta difusión de los periódicos seleccionados para su estudio garantiza la representatividad de la muestra. Como se expone en la Tabla 2, según los diarios controlados por la Oficina de Justificación de la Difusión (OJD, 2015), se difunden un promedio de 1.899.505 ejemplares de periódicos de pago en España al día. Atendiendo

a esta cifra y considerando que 973.560 es el sumatorio del promedio de ejemplares diarios publicados por los periódicos seleccionados para este estudio, se afirma que la muestra alcanza el 51,25% de la población total en cuanto al número de ejemplares difundidos.

En cuanto al número de lectores diarios de periódicos de información general, la muestra de este estudio abarca un 49,41% del total, como se indica en la Tabla 2, a partir de los datos del Estudio General de Medios (EGM) de la Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC, 2015).

Tabla 2. Representatividad de la muestra en cuanto al promedio de difusión y a los lectores diarios

	Promedio de difusión (ejemplares diarios) (OJD)	Lectores diarios (AIMC)
Población	1.899.505	10.146
Muestra	973.560	5.013
% Población que forma parte de la muestra	51,25%	49,41%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OJD (2015) y AIMC (2015)

El estudio se limitó a las noticias publicadas en los siete diarios durante todo el año 2014. Abarcar un largo periodo de tiempo, evitó que las variables estacionales influyeran en el estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Fueron revisadas las noticias publicadas en este año por los siete diarios en sus ediciones digitales, seleccionando todas aquellas que trataran la “*unidad de contenido*” (Saperas, 1987) de este estudio, siendo esta el desempleo en mayores de 45 años.

Se eligieron las ediciones digitales para el análisis por su gran aceptación y su creciente expansión entre los usuarios como medio de información. Según un estudio del Center for Internet Studies and Digital Life (2014), la forma más extendida de acceso a la actualidad informativa entre los usuarios españoles es “*acceder directamente al sitio web o a la aplicación de un medio*” (p. 7) y asegura que el 46% de los encuestados se informa de este modo. Esta misma fuente afirma que las webs de los periódicos son referentes informativos para los usuarios españoles. Asimismo, el acceso a la información de forma instantánea (Castellanos, 2011) que posibilitan las ediciones digitales y su particularidad acumulativa, en lugar de sustitutiva (Álvarez, 2003) permite el acceso a la información durante un espacio de tiempo muy superior a las ediciones impresas, cuya disponibilidad se limita al día de su publicación. La elección de las ediciones digitales para este estudio queda justificada en este sentido por su mayor probabilidad de ser leídas y por tanto de influir en la opinión pública.

2.2 PROCESO DE RECOGIDA DE DATOS Y DE CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Una vez acotada la muestra se realizó un análisis documental de las noticias publicadas por estos diarios durante el año 2014, seleccionando todas aquellas noticias que abordaran la unidad de contenido de este estudio. Las noticias fueron localizadas con ayuda de los buscadores de las ediciones digitales de los diarios estudiados, que

permitieron recuperar las que incluyen en su texto las palabras “mayores de 45 años”. Esta primera fase de compilación de datos de estudio está condicionada por el sistema de recuperación de datos, acceso a la información y herramientas de filtrado de los buscadores de los periódicos estudiados. Partiendo de esta primera búsqueda, se realizó una revisión de las noticias halladas y una selección únicamente de aquellas que se trataban el empleo o desempleo de los mayores de 45 años. Con este segundo filtro se seleccionaron únicamente las 628 noticias que hacían mención a la unidad de contenido en su discurso. Tras una lectura pormenorizada de las noticias seleccionadas se percibió que, aunque las 628 noticias mencionaban la situación, la mayoría no abordaba la problemática de forma específica, sólo hacía alusión a ella de forma fugaz y centraba su discurso en otras cuestiones. Con intención de acceder al discurso específico sobre el desempleo de los mayores de 45 años, a la información recabada se le aplicó un tercer filtro, seleccionando únicamente las noticias cuyo discurso se centrara en la unidad de contenido de este estudio. Este último filtro fue superado por 115 noticias que versan específicamente sobre la unidad de contenido.

Las 115 noticias seleccionadas finalmente fueron sometidas a un proceso de codificación para facilitar el análisis en profundidad de su discurso, con ayuda del software específico de análisis cualitativo NVivo.

Las noticias se codificaron atendiendo a uno de sus atributos (propiedad objetiva de la noticia) y a tres categorías creadas a partir de los datos de estudio de forma inductiva a través de una *inmersión cualitativa* en su contenido (Neuendorf, 2002). La Tabla 3 presenta los códigos utilizados en este proceso e indica la unidad de codificación de cada variable.

Tabla 3. Variables de análisis

	Unidad de codificación	
	Noticia	Fragmento de texto
Periódico	X	
Tema	X	
Rol en Iniciativa		X
Sentido del lenguaje		X

Fuente: Elaboración propia

Las variables utilizadas en el análisis para este estudio son:

- *Periódico* en el que se publica la noticia, entre los siete analizados.
- *Tema*: línea temática principal o *significado global* (Van Dijk, 2003) de la noticia. Se distinguen cinco valores que emergen del texto: *Política*, sus perspectivas y análisis; *Economía*; *Sociedad*, opiniones, movimientos sociales; *Estudios* y resultados de encuestas y *Formación*.
- *Rol en Iniciativa*: categoría que codifica fragmentos de texto referidos a acciones, propuestas, programas, proyectos o planes, que se van a desarrollar o a su implantación o efectos. Esta categoría se subdivide en dos subcategorías en función del papel que ejercen los desempleados mayores de 45 años en ellas:

- a) *Rol Pasivo*: las iniciativas son propuestas por otros (políticos, asociaciones, etc.) y la acción y efecto recae sobre los desempleados mayores de 45 años.
 - b) *Rol Activo*: los desempleados mayores de 45 años ejercen un rol participativo en la definición de propuestas y acciones de mejora de acceso al empleo para su colectivo.
- *Sentido del lenguaje*: codifica fragmentos de texto que hacen alusión a las diferentes perspectivas y visiones ofrecidas sobre los desempleados mayores de 45 años por la prensa. Identifica los sentidos del lenguaje empleado para referirse a las personas mayores de 45 años en situación de desempleo. Estas categorías han sido definidas de forma inductiva a partir del texto analizado. Este abordaje requiere de una mirada abierta, con vagas preconcepciones, ya que los encuadres surgen en el momento del análisis (Aruguete, 2011; Igartua & Humanes, 2004; Semetko & Valkenburg, 2000). Se utiliza del análisis del discurso (Van Dijk, 2008) de la unidad de contenido, atendiendo principalmente a los comentarios interpretativos incluidos en el texto (Aruguete, 2011) y a la presencia o ausencia de determinadas palabras clave, estereotipos, etc. (Entman, 1993). Desde esta óptica se han encontrado doce sentidos en los que la prensa habla de los desempleados mayores de 45 años: 1) Vulnerables, pobres y excluidos; 2) Víctimas de la situación; 3) Con cargas familiares; 4) Limitados por la edad; 5) Invisibles; 6) Profesionales estancados; 7) Profesionales maduros y con experiencia; 8) Reivindicativos; 9) Prioritarios; 10) Desanimados, desesperanzados; 11) Rechazados por las empresas; 12) Con problemas emocionales.

2.3 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Tras la codificación y categorización de las noticias y fragmentos de texto relevantes para el estudio con ayuda del programa de análisis cualitativo NVivo, se realizaron análisis diferenciados con el apoyo de las herramientas de análisis de NVivo y del software Microsoft Excel, como hoja de cálculo. Estos análisis facilitan la profundización en los sentidos que impregnan el discurso de la prensa sobre los desempleados mayores de 45 años. Con esta intención y a través de las variables definidas con anterioridad se han realizado los siguientes análisis de la información:

- *Identificación del perfil general de las noticias*: este análisis expone las noticias que componen la muestra de estudio en función de su temática principal y del periódico que las publica. Se trata de una caracterización inicial de la muestra. El cruce se ha realizado a través de una matriz de codificación con el programa NVivo.
- *Definición de los doce sentidos del lenguaje emergentes del texto*: en segundo término, se muestran los doce sentidos del lenguaje en los que la prensa se refiere a los desempleados mayores de 45 años, sumergiéndonos en el contenido y la esencia del discurso, sus perspectivas y enfoques específicos. En este mismo análisis se confrontan los sentidos entre sí con ayuda de una matriz de codificación de NVivo que muestra las correlaciones entre ellos.

- *Relación de los sentidos del lenguaje con los temas de las noticias:* análisis que relaciona sentidos del lenguaje con las diferentes temáticas, ahondando en los matices que cada tema aporta en la visión de los mayores de 45 años en desempleo.
- *Relación de los sentidos del lenguaje con los roles ejercidos por los desempleados en las iniciativas:* por último, se contrastan las variables “sentido” y “rol en iniciativa” en busca de una comprensión más precisa y concreta del discurso de la prensa en función del protagonismo otorgado a los desempleados en la propuesta de medidas para su propio acceso al empleo.

3. RESULTADOS

3.1 PERFIL GENERAL DE LAS NOTICIAS ANALIZADAS

La Tabla 4 muestra el perfil temático y el periódico al que pertenecen las 115 noticias analizadas sobre la unidad de contenido de este estudio. Una primera lectura general indica que La Vanguardia, con 58 noticias, representa aproximadamente el 50% del total de noticias específicas sobre el tema que ofrecen las ediciones digitales de los diarios analizados. Seguidamente, ABC y El Mundo facilitan el 16,52% y el 10,43% respectivamente de los datos de análisis. La suma de las noticias ofrecidas por los cuatro periódicos restantes no alcanza al 23% del total, mostrando en todos los casos porcentajes individuales inferiores al 10%.

Tabla 4. Valor absoluto (VA) y porcentaje de noticias por temas respecto al total de cada periódico

Diarios	Política		Sociedad		Economía		Formación		Estudios		TOTAL	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
El Mundo	2	16,67	5	41,67	2	16,67	0	0,00	3	25,00	12	10,43
El País	2	25,00	2	25,00	0	0,00	0	0,00	4	50,00	8	6,96
La Vanguardia	22	37,93	13	22,41	8	13,79	2	3,45	13	22,41	58	50,43
ABC	3	15,79	0	0,00	5	26,32	4	21,05	7	36,84	19	16,52
El Correo	1	50,00	1	50,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	1,74
El Periódico	6	54,55	1	9,09	1	9,09	1	9,09	2	18,18	11	9,57
La Razón	1	20,00	1	20,00	1	20,00	1	20,00	1	20,00	5	4,35
TOTAL	37	32,17	23	20,00	17	14,78	8	6,96	30	26,09	115	100

Fuente: Elaboración propia

La lectura de la Tabla 4 en función de la temática pone de manifiesto que los temas que engloban con mayor frecuencia las noticias sobre el desempleo de los mayores de 45 años son política (32,17%) y estudios estadísticos (26,09%). Cabe destacar como la temática “Formación” que podría considerarse una de las respuestas tradicionales al desempleo, es el tema que menor repercusión mediática tiene, con sólo 8 noticias lo que supone tan solo un 6,96% respecto al total. En esta línea temática se destaca que el periódico que da mayor énfasis a la formación en sus noticias sobre la unidad de contenido es ABC, pues dedica 4 noticias a este tema, lo que supone un

21,05% de las noticias analizadas de este diario y también la cifra mayor en valor absoluto respecto al resto de diarios.

3.2 DOCE SENTIDOS DEL LENGUAJE EMERGENTES DEL TEXTO

Las noticias analizadas revelan diferentes formas de referirse a los desempleados mayores de 45 años que declaran los sentidos del lenguaje y los diferentes enfoques y perspectivas que la prensa ofrece a sus lectores sobre estas personas. La Tabla 5 muestra los doce sentidos hallados, expresando el número de referencias y su porcentaje respecto al total.

Tabla 5. Sentidos del lenguaje sobre desempleados mayores de 45 años emergentes del texto

SENTIDOS DEL LENGUAJE SOBRE DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS	REFERENCIAS	%
VULNERABLES, POBRES Y EXCLUIDOS	71	19,40
VÍCTIMAS DE LA SITUACIÓN	56	15,30
CON CARGAS FAMILIARES	38	10,38
LIMITADOS POR LA EDAD	29	7,92
INVISIBLES	27	7,38
PROFESIONALES ESTANCADOS	25	6,83
PROFESIONALES MADUROS Y CON EXPERIENCIA	24	6,56
REIVINDICATIVOS	23	6,28
PRIORITARIOS	22	6,01
DESANIMADOS, DESESPERANZADOS	18	4,92
RECHAZADOS POR LAS EMPRESAS	17	4,64
CON PROBLEMAS EMOCIONALES	16	4,37
TOTAL	366	100

Fuente: Elaboración propia

El mayor número de referencias que aparecen en la prensa (un 19,40% del total) presenta a los desempleados mayores de 45 años como personas vulnerables, pobres y excluidas. Las palabras “exclusión”, “riesgo” y “pobreza” tiñen los discursos que integran este sentido del lenguaje. Destacan el lado más cruel de su situación, tendiendo al sensacionalismo. Esta intensa dramatización y énfasis en la precariedad queda patente en fragmentos como: «A esto se suma el drama de los 20.000 hogares murcianos en los que no entra ningún ingreso, ni prestación, ni subsidio, ni siquiera pensión, lo que condena a todos sus miembros a la pobreza y la desesperación» (La Vanguardia, 01/12/2014)

Otras noticias ahondan aún más en el infortunio destacando situaciones particulares de especial crudeza. Un ejemplo claro es el siguiente fragmento que narra la situación de una desempleada de 54 años en estos términos: «Ya ni siquiera puede permitirse seguir enviando currículum "porque las fotocopias ahora son un lujo", afirma» y posteriormente citan sus palabras añadiendo «“Me tendré que ir a mendigar. Esto no es vivir, simplemente sobrevivo”, comenta indignada» (El Mundo, 16/11/2014)

El siguiente sentido del lenguaje más utilizado por la prensa es el que muestra a los desempleados de esta franja de edad como víctimas de la situación. Como muestra la Tabla 5, 56 referencias siguen esta línea (un 15,30%). Este sentido del texto victimiza a las personas, refiriéndose a ellas como “afectados” o “damnificados”, con las connotaciones de pasividad e impotencia que de esas palabras se derivan. Un ejemplo de ello es el fragmento: «*En la destrucción del mercado laboral, los mayores de 45 han sido los más afectados. Desde el inicio de la crisis, el número de parados en esta franja de edad ha cuadruplicado en cantidad*» (ABC, 17/06/2014)

El tercer sentido más referido muestra a estos desempleados como personas “con cargas familiares”. El 10,38% de las referencias atribuyen responsabilidades familiares a los desempleados mayores de 45 años, mostrándolos como personas cuyo desempleo no afecta sólo a ellos de forma individual, sino que se extiende a su entorno familiar.

El sentido que enfoca al desempleo como un profesional “limitado por la edad”, se presenta en cuarto lugar con un 7,92% de las referencias. El texto centrado en este tipo de discurso percibe la edad como un obstáculo para el acceso al mercado laboral, en frases como «*De nuevo, la edad viene a ser su principal barrera, y ellos lo saben*» (ABC, 17/06/2014). Con un porcentaje similar (7,38%) le sigue la categoría denominada “invisibles” que destaca el silenciamiento al que está sometida esta situación en nuestra sociedad y cómo los desempleados y algunas asociaciones y medios están comenzando a concienciarse de ello y a declararlo en la prensa con afirmaciones como «*Son invisibles y hay que darles visibilidad*» (La Vanguardia, 09/12/2014)

El discurso de la prensa ofrece dos visiones opuestas sobre la profesionalidad de los mayores de 45 años con porcentajes muy similares. Por una parte, con un 6,83% de las alusiones, se habla de ellos como “profesionales estancados”, reacios al cambio y a la movilidad, con carencias formativas, con falta de motivación, acomodados a los subsidios, etc. Mientras que, por otra parte, con el 6,56% de las referencias, se habla de ellos como “profesionales maduros y con experiencia”, tal y como asegura el Fundador de la asociación Objetivo 50 según una noticia publicada en La Vanguardia «*La gente no tiene que pensar que la edad es una rémora sino una ventaja porque tienen un máster en experiencia... la edad es una ventaja*”, ha aseverado el fundador de esta asociación» (29/04/2014).

El 6,28% de las referencias muestran al desempleo mayor de 45 años como una persona reivindicativa, convencida de que debe defender sus propios derechos y de que nadie lo hará por ella, asegurando a través de la prensa que les ofrecen «*buenas palabras pero pocos hechos*» (El Mundo, 29/06/2014). Mientras que, en contraposición con ello, el 6,01% de las referencias, hablan de los mayores de 45 años como un colectivo prioritario.

Los sentidos del lenguaje con menos referencias en el texto son los que muestran a los desempleados como personas desanimadas, desesperanzados (4,92%), como profesionales rechazados por las empresas (4,64%) y con problemas emocionales (4,37%). A pesar de sus bajas alusiones, sus inclusiones resaltan con dureza la dramática

situación vivida por estas personas, que se resume en descorazonadoras frases como «*Es desesperante, te hacen sentir que ya no sirves*» (El Mundo, 16/11/2014)

Con ayuda del programa NVivo, se relacionaron entre sí (en función de la codificación del texto) los doce sentidos del lenguaje hallados en el discurso. Los resultados obtenidos con este análisis mostraron dos correlaciones que merecen ser destacadas.

La correlación más fuerte se establece entre los sentidos “vulnerables, pobres y excluidos” y “con cargas familiares”, 12 de las 38 referencias a personas con cargas familiares se relacionan con vulnerabilidad. Esta correlación pone el énfasis en el perjuicio económico que el desempleo de los mayores de 45 años genera, no sólo en estas personas, sino también en los miembros de su familia que dependen de ellos. Esta situación se manifiesta en algunos diarios «*No tengo ninguna ayuda. Mi marido y mi hija, de 23, también están sin trabajo*», explica Helena, que sobrevive gracias a la solidaridad de familiares y amigos» (El Mundo, 16/11/2014).

Otra de las correlaciones más destacadas se establece entre los sentidos “invisibles” y “reivindicativos”, pues 7 de las 23 alusiones referidas a reivindicación, denuncian la situación de invisibilidad que están sufriendo. Como ejemplo de ello, en una noticia de La Vanguardia se da voz a la Asociación de Mayores Parados por el Empleo de Baleares (Ampeb), que resalta como una de sus acciones la realización de las primeras jornadas tituladas “*No somos invisibles*” (25/10/2014).

3.3 RELACIÓN DE LOS SENTIDOS DEL LENGUAJE CON LOS TEMAS DE LAS NOTICIAS

Al relacionar las referencias de los diferentes sentidos hallados en el lenguaje sobre los mayores de 45 años con los temas de las noticias de los diarios, se obtiene la Tabla 6. La primera apreciación que muestra esta tabla, es la superioridad de las referencias a desempleados mayores de 45 años, a sus acepciones y sentidos, que ofrecen las noticias sobre estudios estadísticos y sociedad (122 y 106 fragmentos codificados en 23 y 30 noticias respectivamente, lo que supone una media de 4,6 y 4,07 referencias por noticia). El resto de temáticas muestran medias de referencias por noticia muy inferiores, apareciendo las proporciones más bajas en las noticias de formación ($\bar{x}= 2,13$) y política ($\bar{x}= 2,19$). Las escasas alusiones a los desempleados mayores de 45 años en las noticias de formación y política indican que la atención de estas noticias recae más en la descripción de actuaciones o planteamientos políticos o formativos que en el colectivo en cuestión al que van dirigidas.

Las referencias halladas en las noticias de política dan una imagen de vulnerabilidad y pobreza de los desempleados de esta franja de edad en un 27,16% de las referencias. El segundo sentido del lenguaje más destacado por las noticias de esta temática, presenta a este colectivo como “prioritario” en sus actuaciones políticas: «*En el Ministerio de Empleo coinciden que el primer colectivo a atender son los parados de larga duración mayores de 45 años*» (El Correo, 29/09/2014).

Tabla 6. Valor absoluto (VA) y porcentaje de referencias por temas y sentidos del lenguaje

Sentidos del lenguaje	Política		Sociedad		Economía		Formación		Estudios	
	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%	VA	%
Vulnerables, pobres y excluidos	22	27,16	19	17,92	9	22,50	2	11,76	19	15,57
Víctimas de la situación	10	12,35	10	9,43	7	17,50	0	0,00	29	23,77
Con cargas familiares	11	13,58	5	4,72	6	15,00	1	5,88	15	12,30
Limitados por la edad	2	2,47	6	5,66	0	0,00	2	11,76	19	15,57
Invisibles	4	4,94	16	15,09	4	10,00	0	0,00	3	2,46
Profesionales estancados	2	2,47	0	0,00	6	15,00	11	64,71	6	4,92
Profesionales maduros y con experiencia	2	2,47	12	11,32	2	5,00	1	5,88	7	5,74
Reivindicativos	1	1,23	20	18,87	0	0,00	0	0,00	2	1,64
Prioritarios	20	24,69	1	0,94	1	2,50	0	0,00	0	0,00
Desanimados, desesperanzados	2	2,47	4	3,77	1	2,50	0	0,00	11	9,02
Rechazados por las empresas	3	3,70	5	4,72	3	7,50	0	0,00	6	4,92
Con problemas emocionales	2	2,47	8	7,55	1	2,50	0	0,00	5	4,10
TOTAL	81	100	106	100	40	100	17	100	122	100

Fuente: Elaboración propia

En las noticias sobre sociedad destacan claramente los sentidos del lenguaje que muestran a los desempleados como protagonistas activos en la reivindicación de sus derechos como ciudadanos. De esta forma, el sentido que acumula los mayores porcentajes es el que apunta a los desempleados como personas “reivindicativas”, con un 18,87% de las referencias. Las noticias sobre sociedad coinciden con las políticas en otorgar altos porcentajes a la visión de los desempleados como personas vulnerables y con una acuciante pobreza (17,92%). De las noticias de sociedad destaca que ninguna de sus referencias los tilda de profesionales estancados, mientras que un 11,32% de las alusiones hablan de estas personas en términos de madurez y experiencia profesional, porcentaje muy superior al resto de noticias según su tema.

Las noticias sobre economía se centran en los sentidos más globales y por tanto, menos relacionados con factores personales. Estas hacen especial hincapié en la vulnerabilidad y precariedad económica de estas personas (con el 22,50% de las referencias) y en la victimización del colectivo (17,50%).

Destaca notablemente el alto porcentaje otorgado por las noticias de formación al sentido “profesionales estancados”. El 64,71% de las referencias dan una visión de los desempleados de esta franja de edad como profesionales desactualizados y con falta de competencias esenciales para el empleo. Se asocia la necesidad de formación a la falta de cualificación:

«La Comunidad de Madrid ha organizado en el Club de Empleo de Pinto talleres de alfabetización informática para desempleados mayores de 45 años, provenientes de trabajos poco cualificados y con conocimientos nulos o muy escasos en la materia, para que adquieran unas habilidades básicas» (La Vanguardia, 25/02/2014)

Las noticias sobre estudios estadísticos ponen el acento en el sentido que victimiza a estas personas en desempleo (23,77%), mostrándolas como afectadas por la crisis en términos numéricos y porcentuales. Además, el 15,57% de las referencias destacan cuantitativamente las limitaciones provocadas por la edad en el acceso al mercado laboral.

3.4 RELACIÓN DE LOS SENTIDOS DEL LENGUAJE CON LOS ROLES EJERCIDOS POR LOS DESEMPLEADOS EN LAS INICIATIVAS

El último cruce de datos incluido en este estudio se centra sólo en las noticias que plantean iniciativas de acceso al empleo para este colectivo. Las iniciativas encontradas diferenciadas en función del rol activo o pasivo que ejercen los mayores de 45 años en ellas y según los sentidos del lenguaje, se recogen en la Tabla 7. Se puede apreciar como la mayoría de las iniciativas que incluye la prensa (61,36%) son propuestas por personas, instituciones o asociaciones ajenas a la problemática, mientras que sólo un 38,64% recogen la voz e inquietudes de los desempleados en esta situación.

Tabla 7. Valor absoluto (VA) y porcentaje de referencias por roles en las iniciativas y sentidos del lenguaje

Sentidos del lenguaje	Rol Activo		Rol Pasivo		TOTAL	
	VA	%	VA	%	VA	%
Vulnerables, pobres y excluidos	2	5,88	11	20,37	13	14,77
Víctimas de la situación	1	2,94	8	14,81	9	10,23
Con cargas familiares	1	2,94	5	9,26	6	6,82
Limitados por la edad	3	8,82	1	1,85	4	4,55
Invisibles	7	20,59	2	3,70	9	10,23
Profesionales estancados	0	0,00	9	16,67	9	10,23
Profesionales maduros y con experiencia	6	17,65	8	14,81	14	15,91
Reivindicativos	12	35,29	0	0,00	12	13,64
Prioritarios	0	0,00	4	7,41	4	4,55
Desanimados, desesperanzados	0	0,00	1	1,85	1	1,14
Rechazados por las empresas	0	0,00	1	1,85	1	1,14
Con problemas emocionales	2	5,88	4	7,41	6	6,82
TOTAL	34	38,64	54	61,36	88	100,00

Fuente: Elaboración propia

Destaca en la columna de totales cómo, independientemente del rol ejercido por los desempleados mayores de 45 años, las noticias que ofrecen iniciativas para el colectivo ponen en auge el potencial profesional de estas personas, pues el 15,91% los muestran como profesionales maduros y con experiencia. Muchas de las iniciativas van encaminadas a fructificar las virtudes de estos profesionales y otorgarles confianza en sus capacidades: «*Las actividades del proyecto les permiten retomar las riendas de su vida y descubrir que tienen mucho potencial, lo que les permite afrontar la búsqueda de empleo con seguridad, ganas e ilusión*», subrayan desde Cruz Roja» (El Periódico, 27/07/2014).

El segundo sentido más utilizado al hablar de los mayores de 45 años en desempleo en las noticias sobre iniciativas en general (14,77%), coincide con el sentido más frecuente en los roles pasivos del desempleado (20,37%), e insiste en mostrar a estas personas como colectivos especialmente vulnerables y en riesgo de exclusión.

Al hablar de las iniciativas propuestas desde los roles pasivos de los desempleados, parte del lenguaje sobre estas personas se tiñe de matices relacionados con el estancamiento profesional (15,91%), justificando la necesidad de intervenir para mejorar las capacidades individuales de estas personas: *«También desean mejorar puntos débiles de esta franja de edad como pueden ser las competencias digitales, la versatilidad, la autoconfianza o la disponibilidad de cambiar de sector, ...»* (La Vanguardia, 09/06/2014)

Las noticias sobre iniciativas en las que los desempleados ejercen roles activos, pudiendo expresar sus intereses e inquietudes y ofrecer alternativas a su problemática desde su propia experiencia y conocimiento, muestran a este colectivo como personas reivindicativas en un alto porcentaje de las referencias (35,29%). De este modo proponen iniciativas como la recogida por El Mundo:

«La Asociación de Mayores Parados por el Empleo de Baleares (AMPEB) ha puesto en marcha la campaña “No queremos más lunes al sol”, en protesta por la grave situación que sufre el colectivo de trabajadores mayores de 45 años en las islas, con unos 36.000 desempleados en el archipiélago» (29/06/2014)

En este sentido y plenamente relacionado con el movimiento reivindicativo de estas personas destacan también los enfoques que resaltan la situación de invisibilidad a la que están siendo sometidos, con un 20,59% de las referencias. El discurso de las noticias sobre iniciativas propuestas por los propios desempleados descarta rotundamente los sentidos del lenguaje que les otorgan atributos de estancamiento y desactualización, y destacan su experiencia y profesionalidad con un 17,65% de las alusiones.

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El discurso de la prensa sobre el desempleo en los mayores de 45 años está claramente marcado por contenidos políticos que lo guían y encauzan, tendencia común a muchos otros estudios de contenido periodístico (Gómez, 2014; Morán & Aguirre, 2008). La información presentada de forma cuantitativa extraída de encuestas y estudios estadísticos también es un referente muy utilizado en el discurso de la prensa. Estas dos tendencias principales en su discurso desvelan que los principales enfoques tratan el tema desde fuera, usando un lenguaje redactado en tercera persona del plural, refiriéndose a “ellos”, desde una perspectiva de los “otros”, como algo ajeno, que no les afecta de forma directa. La prensa da más voz a quienes no son partícipes de esta realidad y genera sus discursos desde posiciones distantes. Los desempleados sólo en contadas ocasiones pueden poner de manifiesto sus vivencias y peticiones por este medio.

Los sentidos del lenguaje emergentes del discurso de la prensa delatan grandes diferencias (en ocasiones incluso contradictorias) en la percepción de la realidad sobre el desempleo en esta franja de edad. Predominan los sentidos que acentúan la pobreza y precariedad económica de estas personas, poniendo el énfasis en sus responsabilidades familiares y, por tanto, haciendo extensible esta carencia a sus familias, que anteriormente eran sustentadas por ellos (Arnal, Finkel, & Parra, 2013).

Contrastan dos posturas que ponen el énfasis en la atribución de responsabilidades del desempleo a factores externos o internos del desempleado, coincidiendo con el estudio de Izquierdo y López (2013). Por una parte, destaca el sentido del lenguaje centrado en la victimización de los sujetos, que aleja la responsabilidad del desempleo de quien lo padece, apuntando al contexto social y a la crisis económica como principales responsables. Esta visión, que delega todo el peso de la problemática en factores externos e irremediables, genera un sentimiento de autocompasión e impotencia en los desempleados, que se traduce en falta de motivación y por tanto, siguiendo a Izquierdo (2012) en una menor intensidad en la búsqueda de empleo. Por otra parte, afloran las atribuciones del desempleo internas al propio individuo, manifestadas principalmente en los sentidos del lenguaje que muestran al desempleado como una persona limitada por su edad, como un profesional estancado o desaminado en su búsqueda de empleo. Estos sentidos del lenguaje coinciden con los planteamientos de Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004) en que la empleabilidad demanda una adaptación de la persona a los cambios del mercado laboral.

El perfil reivindicativo de las personas en desempleo de esta franja de edad queda patente en el discurso de la prensa sobre iniciativas, propuestas y vindicaciones de algunas asociaciones reunidas para hacer frente a la problemática. Lejos de resignarse, estas personas unen sus fuerzas para lograr una mayor visibilidad y denunciar la discriminación por la edad a la que se sienten sometidas. Los estudios de Encel y Studencki (2004) y Shacklock, Fulop y Hort (2007) comparten estos planteamientos al denunciar tal discriminación como principal barrera para el acceso al mercado laboral de las personas mayores.

En el discurso de la prensa los sentidos del lenguaje centrados en el bienestar psicológico tienen baja representación, al contrario que en otros estudios que se centran en las repercusiones psicológicas y efectos en la salud derivados de la falta de empleo (Kroll & Lampert, 2011; Mewes, Rief, Martin, Glaesmer, & Brähler, 2013; Montes & Louzán, 2013).

Aparecen fuertes contrastes entre los sentidos del lenguaje utilizados principalmente por las noticias de política frente a las de sociedad. Las noticias de tema político hablan de vulnerabilidad del colectivo y en consecuencia de ello de la hipotética prioridad que conceden a estas personas en sus propuestas. Mientras que en las noticias de sociedad se esfuerzan en señalar, mediante un discurso eminentemente reivindicativo, la falta de respuesta política que obtienen a su problemática, afirmando que las palabras son más abundantes que los propios hechos.

Sorprende también la evidente asociación que se establece en los resultados de este estudio entre la formación y el desempleo como un profesional estancado. Se ofrece una imagen de la formación como compensadora de fuertes carencias formativas y orientada a profesionales poco cualificados. Esta visión relega a la formación a contextos muy deficitarios y la aleja de la actual perspectiva asociada a la mejora, la profesionalización y la experticia, la actualización constante y el aprendizaje a lo largo de la vida. Contrasta con el enfoque plasmado en otros estudios cuyo punto de partida para mantener la capacidad laboral es la formación continua (Halttunen, Koivisto, & Billett, 2014; Nodaa & Kim, 2013; Thieme, Bruschi, Büsch, & Stamov, 2015)

Finalmente, en cuanto a las noticias en las que los desempleados ejercen roles activos en la propuesta de iniciativas expresadas por la prensa, destaca la visión de estos como reivindicativos y profesionales maduros y con experiencia. Se ponen en auge las virtudes de los profesionales de mayor edad, coincidiendo con estudios que parten de la asunción del valor que la experiencia laboral aporta al desempeño profesional (García-Izquierdo, García-Izquierdo, & Ramos-Villagrasa, 2007; Ruesga, da Silva, & Monsueto, 2014).

Concluyendo, a partir del análisis del discurso de la prensa, este trabajo desvela los mensajes latentes que se incluyen de forma implícita en las noticias. El discurso de la prensa continúa participando actualmente en la producción de opinión pública (García-Arranz, 2014), por lo que sus mensajes pueden influir en la concepción social de la problemática objeto de estudio y ésta a su vez en la formación de políticas públicas (Howlett, 2000). Con la caracterización de estas perspectivas se espera contribuir a una mayor reflexión crítica y social sobre los contenidos publicados en los diferentes medios sobre los desempleados mayores de 45 años, así como a una mejor comprensión de su situación y de los prejuicios y mitos que les afectan. Asimismo, se espera dar una mayor visibilidad al colectivo, a través de su inclusión en la literatura de investigación, en apoyo a las asociaciones y personas que luchan diariamente por defender sus derechos.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AIMC (2015). *Resumen general de resultados EGM*. Febrero a noviembre de 2014. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de http://www.aimc.es/spip.php?action=acceder_documento&arg=2700&cle=1f6b921b96885ef680ea038a98081ef089ceb32b&file=pdf%2Fresumegm314.pdf
- Álvarez, J. (2003). El Periodismo ante la tecnología hipertextual. En J. Díaz, & R. Salaverría, *Manual de redacción ciberperiodística* (pp. 231-259). España: Ariel Comunicación.
- Anderson, J. A., & Meyer, T. P. (1988). *Mediated Communication. A social action perspective*. Newbury Park: Sage.
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(2), 281-311. doi:10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.4322.

- Aruguete, N. (2011). Framing. La perspectiva de las noticias. *La Trama de la Comunicación*, 15, 67-80.
- Balle, F. (1991). *Comunicación y sociedad. Evolución y análisis comparativo de los medios*. Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo Eds.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The Social construction of Reality: A Treatise in The Sociology of Knowledge*. New York: First Anchor Books.
- Castellanos, J. (2011). De la tinta a los bits (Ink to bits). Análisis de la transición de los medios impresos análogos al ambiente digital. *Anagramas*, 9(18), 121-132.
- Carrasco, A., & Jivkova, D. (2014). Encuadrar la crisis nuclear: el conflicto en la Península de Corea según la prensa británica y española. *Observatorio (OBS*) Journal*, 8(4), 119-132.
- Center for Internet Studies and Digital Life (2014). *Reuters Institute Digital News Report. España*. Navarra: School of Communication. Universidad de Navarra. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de <http://www.unav.edu/documents/3786985/0/Reuters-Institute-Digital-News-Report-2014-Espana.pdf>
- Chong, D., & Druckman, J. N. (2007). Framing Theory. *Annual Review of Political Science*, 10, 103-126. doi: 10.1146/annurev.polisci.10.072805.103054.
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Encel, S., & Studencki, H. (2004). Older workers: can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37.
- Entman, R. (1993). Framing: Toward a clarification of a fractured paradigm. *Journal of Communication*, 43(3), 51-58.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- García-Arranz, A. M. (2014). La opinión publicada sobre el movimiento 15-M Un análisis empírico de los periódicos digitales españoles: elmundo.es, elpais.com y abc.es. *Palabra Clave*, 17(2), 320-352.
- García-Izquierdo, A. L., García-Izquierdo, M., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal. *Anales de psicología*, 23(2), 231-239.
- Garretón, M. A. (2007). *Del postpinochetismo a la sociedad democrática*. Santiago: Prometeo.

- Gerbner, G. (1964). Ideological Perspectives and political tendencies in news reporting. *Journalism Quarterly*, 41(4), 496-508.
- Giménez, P. (2006). Una nueva visión del proceso comunicativo: La teoría del Enfoque (Framing). *Revista comunicación y hombre*, 2, 55-66.
- Goffman, E. (1974). *Frame analysis. An essay on the Organizational of Experience*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gómez, M. (2014). La influencia de la agenda setting : análisis comparado del tratamiento del issue “ mujer ” en la prensa española (2007-2012). *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 20(2), 1103-1120. doi: 10.5209/rev_ESMP.2014.v20.n2.47052.
- Graber, D. A. (1988). *Processing the news: How people tame the information tide*. United States: University Press of America.
- Grice, H. P. (1991). Lógica y conversación. En L. Valdés (ed.), *La búsqueda del significado* (pp. 551-530). Madrid: Tecnos.
- Halttunen, T., Koivisto, M., & Billett, S. (2014). *Promoting, Assessing, Recognizing and Certifying Lifelong Learning*. New York: Springer. doi: 0.1007/978-94-017-8694-2.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Interamericana Ediciones.
- Howlett, M. (2000). A dialética da opinião pública: efeitos recíprocos da política pública e da opinião pública em sociedades democráticas contemporâneas. *Opinião Pública*, 6(2), 167-186. doi: 10.1590/S0104-62762000000200001
- Igartua, J. J., & Humanes, M. L. (2004). *Teoría e investigación en comunicación social*. Madrid: Síntesis.
- INE (2015). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado el 30 de mayo de 2015, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4084>
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Izquierdo, T., & López, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922. doi:10.11144/Javeriana. UPSY12-3.rail.
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Arbeitslosigkeit, soziale Unterstützung und gesundheitliche Beschwerden. *Deutsches Ärzteblatt*, 108(4), 47-52.
- McCombs, M. (1997). Building Consensus: The News Media's Agenda-Setting Roles. *Political Communication*, 14, 433-443.

- Mewes, R., Rief, W., Martin, A., Glaesmer, H., & Brähler, E. (2013). Arbeitsplatzunsicherheit vs. Arbeitslosigkeit: Trotz der Unterschiede im sozioökonomischen Status sind die Auswirkungen auf psychische Gesundheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen ähnlich. *Psychother Psych Med*, 63, 138–144. doi: 10.1055/s-0032-1332981.
- Miller, M. M., & Riechert, B. P. (2000). Interest group strategies and journalistic norms. En S. Allan, B. Adam, & C. Carter, *Environmental risks and the media* (pp. 45-54). New York: Taylor & Francis.
- Montes, C., & Louzán, R. (2013). Repercusiones psicológicas del desempleo: Efectos colaterales de la crisis en el sector de la construcción. *Escritos de Psicología*, 6(1), 28-35. doi:10.5231/psy.writ.2013.1503.
- Morán, D., & Aguirre, I. M. (2008). La prensa y el discurso político en la historia peruana: Algunas consideraciones teóricas y metodológicas. *Investigaciones Sociales. Año XII*, 20, 229-248.
- Nayyar, D. (2014). La importancia del empleo para reactivar el crecimiento y reducir la desigualdad. *Revista Internacional del Trabajo*, 133(3), 387-401.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Nodaa, A., & Kim, M. M. (2013). Learning experiences and gains from continuing professional education and their applicability to work for Japanese government officials. *Studies in Higher Education*, 39(6), 927-943. doi: 10.1080/03075079.2012.754864.
- OJD (2008). *Normas Técnicas de Control de Diarios. Información y Control de Publicaciones. Edición II. Marzo 2008*. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de <http://wp.introl.es/wp-content/uploads/2012/10/NTC-DIARIOS-marzo-II-08-doc.pdf>
- OJD (2015). *Medios controlados. Diarios*. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de <http://www.introl.es/medios-controlados/>
- Ruesga, S. M., da Silva, J., & Monsueto, S. E. (2014). Estudiantes universitarios, experiencia laboral y desempeño. *Revista de Educación*, 365, 67-95. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2014-365-265.
- Sádaba, M. T. (2001). Origen, aplicación y límites de la Teoría del Encuadre (Framing) en comunicación. *Comunicación y Sociedad*, XIV(2), 143-175.
- Sádaba, M. T. (2008). *Framing: el encuadre de las noticias. El binomio terrorismo-medios*. Buenos Aires: La Crujía Ediciones.
- Santos, O. (2006). Nas margens de dentro: Um projecto para desempregados. En L. C. Lima, *Educação não escolar de adultos. Iniciativas de educação o formação em contexto associativo* (pp. 149-177). Braga: Universidade do Minho.
- Saperas, E. (1987). *Los efectos cognitivos de la comunicación de masas*. Barcelona: Ariel.

- Searle, J. R. (1995). *The construction of Social Reality*. London: Penguin Books.
- Semetko, H., & Valkenburg, P. (2000). Framing European politics: a content analysis of press and television news. *Journal of Communication*, 50(2), 93-109.
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. doi: 10.1177/1038411107073603.
- Shoemaker, P. J., & Reese, S. (1991). *Mediating the message. Theories of influences on Mass Media Content*. New York: Longman.
- Sperber, D., & Wilson, D. (1994). *La relevancia*. Madrid: Visor.
- Tankard, J. W. (2001). The empirical approach to the study of media framing. En S. Reese, O. Gandy, & A. E. Grant, *Framing Public Life*, (pp. 95–106). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Thieme, P., Bruschi, M., Büsch, V., & Stamov, C. (2015). Work context influences on older workers' motivation for continuing education. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 71-87. doi: 10.1007/s11618-014-0600-8.
- Tuchman, G. (1978). *Making News: A study in the construction of reality*. New York: Free Press.
- Van Dijk, T. A. (2003). La multidisciplinaridad del análisis crítico del discurso: un alegato en favor de la diversidad. En R. Wodak, & M. Meyer, *Métodos de análisis crítico del discurso* (pp. 143-177). Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.

Los lunes al sol. Retrato social de historias de vida silenciadas

Mondays in the Sun. A social portrait of silenced lives' stories



RESUMEN

La película *Los lunes al sol*, dirigida por Fernando León de Aranoa en 2002, ha tenido un fuerte impacto emocional y social en el colectivo de mayores de 45 años en desempleo. Numerosas iniciativas de acceso al empleo para los mayores la usan como referente reivindicativo, pues escenifica y visualiza estilos de vida con los que estas personas no se quieren identificar ni ser identificadas. El estudio se posiciona en buscar y comprender la imagen que el film ofrece sobre los desempleados mayores, con objeto de analizar las actitudes y experiencias de los personajes frente al desempleo y del propio imaginario social sobre esta temática.

La metodología utilizada es el análisis fílmico desde una vertiente discursiva y analítico-reflexiva, centrada principalmente en el análisis del hecho discursivo del film. Los resultados se centran en los entresijos personales, sociales y laborales de sus personajes. Describen e interpretan las escenas y escenarios más representativos que componen y estructuran las historias narradas en el film. Las principales conclusiones muestran que coexisten diferentes formas de enfrentar la problemática. Todas reales y crudas. Pero, más allá de la resignación y el silencio, frente al olvido y el *no futuro*, se impone una autocrítica social de esta realidad.

Palabras clave: cine, desempleo, trabajadores mayores, retrato social.

ABSTRACT

The film *Mondays in the sun*, directed by Fernando Leon de Aranoa in 2002, has had a strong emotional and social impact on the group of unemployed people over 45 years old. Numerous initiatives for access to employment for older people use it as a protest reference, because it stages and displays several ways of life with whom these people don't want to identify or be identified. The studies is positioned on to search and to understand the image the film offers about older unemployed, in order to analyze the attitudes and experiences of characters from unemployment and the social imaginary itself on this issue.

The methodology used in the filmic analysis from a discursive and analytic-reflexive viewpoint, mainly focused on the discursive fact analysis of the film. The results focus on the personal, social and labour intricacies of his characters. They describe and interpret the most representative scenes and stages that integrate and structure the different stories narrated by the film. Key findings show that coexist different ways to

address the problem. All of them real's and raw. But beyond resignation and silence, against forgetfulness and the *no future*, it imposed a (self)-social criticism of this reality.

Keywords: cinema, unemployment, older workers, social portrait.

1. JUSTIFICACIÓN Y PUNTO DE PARTIDA

La película *Los lunes al sol*, dirigida por Fernando León de Aranoa en 2002, se ambienta en los años posteriores a la reconversión industrial, en la entrada del siglo XXI. El contexto en el que se desenvuelve la historia es previo a la importante crisis económica que sufre España en la actualidad y que tan graves consecuencias en la estabilidad financiera, social y psicológica de muchas personas y familias está teniendo. La historia relata las vidas de un grupo de compañeros de trabajo años después de su despido de los astilleros en Vigo. Se centra en la repercusión que la pérdida de empleo ha tenido en sus vidas, así como en sus casuísticas personales y en los rumbos tomados por los diferentes personajes.

Forma parte de un conjunto de films que invitan a la reflexión durante la primera década del siglo XXI, que tematizan, o de otras maneras, transmiten las circunstancias de creciente desigualdad social de hoy. Tanto desde perspectivas honestas y realistas, sin dramatismos y teatralizaciones, como desde visiones más ácidas y críticas. Asunto del que se ocupa Carlo Testa (2013), desde el primer enfoque, hablando de la sociedad desempleada en Italia, o, desde el segundo, Bulot (2014) cuando ironiza sobre el desempleado en manos de la modernidad líquida que anunciara Bauman (2007).

Esta perspectiva de crítica cinematográfica parte de la visión del cine como *espejo y modelo* planteada por Sell, Martínez-Pecino y Loscertales (2014). En este estudio, entendemos que el cine no sólo representa la realidad, sino que goza de influencia sobre ella (Pérez-Álvarez, 1999). El claro poder de legitimación del cine (Tudor, 1975), permite normalizar y formar creencias y educar en valores (Cabero & Córdoba, 2009; McQuail, 2000). A su vez, su alta capacidad de sugestión, mediada por una fiel y dramática representación de la realidad, que puede llegar a asimilarse como una *experiencia vivida* (Méndiz, 2008), llevan al espectador en ocasiones a identificarse con los personajes de la historia. Luego, el cine, como se defiende en Yoel *et al.* (2004), es un material importante para repensar y contrastar la realidad y la identidad personal y profesional (Dubar, 2002); como catalizador de debate crítico-dialéctico a partir de un particular *retrato social* (Calatayud, 2013) o *hipótesis de realidad* (Ponga, Martín y Torreiro, 2002), que repasa el imaginario social (Imbert, 2010), con un matiz sensibilizador (Pinterits & Atkinson, 1998) y de concienciación, comprometido con la acción social (Díaz, 2013).

Estas reacciones sociales desatan el interés hacia el estudio de esta película, que radica en la fuerte influencia que está teniendo sobre el colectivo de mayores de 45 años en desempleo. Estas personas han tomado al film por bandera como contraejemplo, pues muestra formas de vida a las que no se quieren acercar y con las que no se quieren identificar, ni ser identificadas. Las mayores alusiones y usos sociales de la película nacen

más de 10 años después de la creación de esta, una vez adentrados en la crisis económica, cuya repercusión mediática en los diferentes medios de comunicación es incuestionable (Mancera, 2014; Martínez, Juanatey, & Costa, 2012), y su impacto en el aumento de la tasa de desempleo de este colectivo, evidente. La precariedad laboral que caracteriza a los personajes, genera adversidad por parte de movimientos sociales y asociaciones hacia la identificación con estos perfiles profesionales y de vida, que usan el film como modelo a evitar.

En 2013 nace el blog *No quiero ser portada de los lunes al sol*³⁹, dejando su huella también en redes sociales como Twitter y Facebook, y pretendiendo ser una vía de escape del desempleado y un mediador de oportunidades de acceso al empleo. El propio nombre del blog declara el reto de sus creadores y seguidores de alejar sus vidas y experiencias emocionales y profesionales de las precarias historias vividas por los protagonistas del film.

Los creadores de este blog no son los únicos que se apoyan en la imagen de la película en sus acciones sociales y reivindicativas. La Asociación de Mayores Parados por el Empleo de Baleares (AMPEB) apostó en 2014 por la campaña *No queremos más lunes al sol* en la que pretendían dar visibilidad a la problemática y reclamar soluciones. Esta iniciativa tuvo bastante repercusión mediática en la prensa española, siendo noticia en algunos diarios de tirada nacional como El Mundo⁴⁰ y La Vanguardia⁴¹.

Esta película ha sido objeto de estudios centrados en su análisis pragma-lingüístico (García-Álvarez, 2005; Liverani, 2005) y desde un enfoque sociológico y político (Lozano, 2015) y jurídico (Ferreiro, 2008), por lo que, aun considerando y partiendo de estos planteamientos, este estudio aborda el análisis desde la óptica de los sentimientos y actitudes asociados al desempleo que se muestran en el film, a partir de las distintas respuestas sociales que tienen los personajes frente a una situación prolongada de desempleo.

Marzal (2007, p. 68) asegura que la naturaleza del cine “*no sólo es entretener sino también ayudarnos a comprender mejor la realidad que nos ha tocado vivir*”. Apoyándonos en sus palabras, la principal contribución de este trabajo es la comprensión de la imagen que la película ofrece sobre el desempleo en los mayores de 45 años, conscientes de su influencia en este colectivo y de su gran repercusión en la generación de iniciativas sociales que la usan como *anti-modelo*.

³⁹ Blog disponible en: <http://noquieroserpls.blogspot.com.es/>

⁴⁰ Noticia disponible en:

<http://www.elmundo.es/baleares/2014/06/29/53b02b5be2704e3e3a8b457d.html>

⁴¹ Noticia disponible en: <http://www.lavanguardia.com/local/islas-baleares/20140713/54411068261/los-parados-mayores-de-45-anos-continuaran-este-lunes-con-la-campana-no-queremos-mas-lunes-al-sol.html>

2. METODOLOGÍA

Partimos de que no existe un método universal para el análisis de films (Aumont & Marie, 2002). Por tanto, este estudio diseña su propia estrategia apoyándose en las corrientes existentes de exploración discursiva y analítico-reflexiva, que se centran en desentrañar las emociones y respuestas al desempleo que se representan en el film y que han dejado su huella en la sociedad. Se estudia la película, tanto en sus aspectos formales como temáticos, con vistas a ahondar en los personajes y situaciones propuestas en ella, y que pueden ayudar a explicar y poner en cuestión el discurrir errático y disfuncional de la sociedad contemporánea (Campillo, Sáez, & Zaplana, 2013).

El propio diseño de la película *Los lunes al sol* en el que numerosas historias fragmentadas, basadas en casualidades y encuentros se entrecruzan a lo largo del film sin centrar el argumento (García-Álvarez, 2005; Quintana, 2003), invita a la descomposición de la historia en unidades narrativas significativas para el estudio. Siguiendo a Delponti (2007) estas unidades se analizan con una mirada transversal en secciones temáticas, obviando la cronología del film y prevaleciendo las relaciones y vínculos entre las historias narradas.

En pos del logro de la finalidad de este estudio, el análisis del *hecho fílmico* (Delponti, 2007), se centra más en el *hecho discursivo* (referido al contenido), que en el *hecho estético* (referido a la forma, las imágenes, los planos...), aunque éste coadyuva al primero, por tanto, se utiliza como método principal el *análisis del discurso audiovisual*, desde un enfoque cualitativo (narrativo-dialéctico). De esta forma el análisis se orienta al discurso relacionado con la experiencia del desempleo de los protagonistas, así como a la expresión de sus sentimientos, emociones y actitudes asociadas a este hecho, sirviéndonos del poder del cine como “*medio artístico para representar retazos de la vida cotidiana*” (Calsamiglia & Tusón, 1999, p. 2), desde los que repensar la realidad (Yoel, 2004).

3. RESULTADOS

La descomposición de la historia fílmica en unidades narrativas nos permite organizar los resultados del estudio en cinco bloques. Centrados en los cinco personajes principales de la película, muestran cinco maneras muy alejadas de enfrentar el despido y cinco rumbos de vida unidos por un mismo acontecimiento traumático y un fuerte vínculo emocional.

3.1 LA ESQUINA DE AMADOR

El caso de Amador es, sin duda alguna, el más duro de los que se narran en la historia. Hombre reservado, de pocas palabras y con una profunda dependencia de la bebida. Personaje con pocas intervenciones, protagonista de planos secundarios y ebrio en casi todas sus escenas y diálogos, quiere representar la caída más profunda a la desesperación y la desesperanza, así como el desgaste emocional que causa una situación prolongada de desempleo.

Su fuerte sentimiento de abandono se manifiesta claramente hacia la mitad de la película en una divagación producida en parte por este sentimiento que le envuelve y en parte por la excesiva toma de alcohol. En este contexto y desde su esquina de la barra del bar, Amador se cuestiona si Dios cree en ellos:

«La cuestión no es si nosotros creemos o no en Dios, la cuestión es si Dios cree en nosotros, porque si no cree en nosotros... estamos jodidos. No sé si me estoy explicando. Y yo creo que no cree, por lo menos en mí no cree...»⁴²

Sus palabras delatan la depresión y el hundimiento del personaje, el vacío que siente, sabiéndose olvidado por la sociedad y creyéndose también en el olvido de Dios.

El desempleo le sume en un encierro que le aleja hasta de la búsqueda de apoyo en sus compañeros, a quienes no confiesa el abandono de su mujer y las condiciones insalubres de su vivienda. Generando barreras y temas tabú (como la ausencia de su mujer, motivo de varias trifulcas y desaires) que evitan a lo largo de la película que los compañeros puedan conocer su situación y prestarle ayuda y apoyo. Tal desmoronamiento anímico y reclusión emocional, acompañadas de una fuerte dependencia del alcohol, llevan al personaje al suicidio.

Destaca entre su lenguaje encubierto y esquivo, el uso de la metáfora de los siameses, en una escena en la que su amigo Santa le acompaña a casa debido a su incapacidad para tenerse en pie a causa del consumo de alcohol. Esta metáfora es interpretada por Santa en una de las escenas finales de la película, haciendo alusión a la unión y conexión que hay entre ellos y cómo el perjuicio de uno repercute en el resto. Este mensaje evoca al poder de la unión en el logro de objetivos, por lo que tiene matices reivindicativos implícitos.

Amador es el único personaje que tiene asignado un espacio físico en el escenario del bar, que se hace tan suyo que le representa. Esta esquina es mucho más que un simple espacio, es un recurso metafórico que simboliza la marginación y aislamiento social que el personaje sufre. Es un rincón que le aparta y a la vez le resguarda a modo de coraza de la interacción con el mundo.

Tanta es la compenetración entre el lugar y el personaje, que una de las escenas finales, aún sin saber que él había fallecido, sus compañeros hablan de él señalando su esquina vacía. En este contexto, Santa apunta a Rico: *«Tú has cogido este bar y te va bien, y yo me alegro. Pero otros no han tenido tanta suerte: Amador, por ejemplo... [Y señala su esquina vacía. Figura 1]»*.

⁴² Todas las citas textuales incluidas en el apartado *Resultados* pertenecen al film *Los lunes al sol* (León de Aranoa, 2002)

Figura 1. La esquina de Amador



Fuente: León de Aranoa (2002)

Tras el suicidio de Amador, muy sentido por parte de sus compañeros del bar, y el velatorio al que sólo ellos acudieron (acentuando la soledad del personaje), llevan la urna con sus cenizas al bar. En la escena del bar, la urna está situada en la esquina de Amador, sobre la barra. Cuando se plantean qué hacer con ella, José propone: «Podíamos dejarla ahí en su esquina». Ante la irónica negativa de Rico, José añade: «Total, se pasaba ahí la vida». Esta afirmación de su compañero refuerza la imagen de pernicioso rutina y declive asociada al personaje, que se encuentra en un bucle de aislamiento y depresión del que sólo siente el espejismo de escapar fugazmente a través del alcohol, y del que se libera finalmente con el suicidio.

3.2 YO NO SOY EL SUJETO ACTIVO

La vida de José se mece entre la rutina y la incertidumbre que los problemas en su matrimonio le generan. Este personaje convive con dos desvelos que le atormentan, por un lado, el desempleo, vivido como una situación crónica para la que no busca salida. Y por otro, los problemas con su mujer, causados en gran medida por el primero.

El personaje sufre una fuerte contradicción en cuanto a la situación laboral de su mujer. Consciente de la necesidad del sueldo de su esposa, acepta, aunque sin agrado, que ella trabaje fuera. Su inconformidad con la situación se muestra en varias escenas de la película. En el pasaje en el que los compañeros se reúnen para ver el fútbol clandestinamente, ante el afán de Reina por limpiar todo rastro de su paso por allí, José le propone con ironía «podías pasarte un día por casa y recoges un poco, que está todo hecho un asco». Este comentario de José desencadena una conversación que revela el evidente desagrado que el empleo de su mujer le genera:

Lino: Eso es porque la tuya (su mujer) trabaja fuera

José: ¿Tú, qué pasa? ¡Que eres muy listo!

Lino: Solo he dicho que trabaja fuera y trabaja fuera, ¿no?

José: Pues sí, ¿qué pasa?

Lino: Nada, j..., es que parece que te molesta

Santa (voz en off): Es que le molesta

Las fuertes connotaciones machistas que marcan la personalidad de José generan un sentimiento de insuficiencia en él y un complejo de inferioridad respecto a su esposa, que deriva en constantes conductas ofensivas hacia ella y hacia los demás.

Su potestad en actos cotidianos, como la solicitud de un crédito, queda mermada a causa del desempleo. La indiferencia con la que el director del banco le trata, (centrándose en el sujeto activo, su mujer) crea una escena que recrea, apoyándose en un juego de miradas y expresiones de los personajes, la impotencia y la ansiedad sufrida por José al quedar palpablemente al margen de tal asunto financiero. Las exaltadas e irónicas palabras de José a su mujer tras abandonar la entidad financiera en una acalorada e hiriente discusión, desvelan los demonios internos del personaje: *«Ah, claro, es que yo no soy el sujeto activo. Total ¿yo quién soy? Nadie, un g... que no vale para nada. Si acaso para que se rían de él en su p... cara»*.

La creencia arraigada por parte del personaje de que el hombre debe sustentar económicamente el hogar, así como su propio sentimiento de incompetencia y culpa, generan disputas, controversias y rencores que toman parte en la historia de su matrimonio, severamente dañado ante la pasividad del personaje.

A pesar de la angustia que el desempleo le genera, José se muestra paralizado en la rutina, sin esperanzas ni intención de cambiar. Esta actitud se manifiesta no sólo hacia el empleo, sino también en otros aspectos de su vida, como en la relación con su mujer. Especialmente indicativo de esta actitud es el comentario que José le hace a Santa cuando su mujer le propone que hablen a su vuelta del trabajo: *«Yo no quiero hablar, yo quiero que siga todo igual»*.

El miedo a que su mujer le abandone, es un fantasma que le acecha a lo largo de la película y que se hace más evidente al final de ésta. Una maleta escondida, desvela al espectador las intenciones de su esposa. Sin embargo, la conmoción por la muerte de Amador y el relato por parte de su esposo de las circunstancias de soledad y encierro que le llevaron a quitarse la vida, consternan a su mujer, que con sólo el gesto de ocultar el equipaje a su esposo revela al público la continuidad del matrimonio.

3.3 QUERIENDO TEÑIR LOS AÑOS

Paulino o Lino, como le llaman sus compañeros, es un hombre constante, sereno, con gesto afligido en gran parte de sus escenas y evasivo de conflictos y reyertas. Su tenacidad es subrayada desde el inicio de la historia en su continua búsqueda de trabajo en las oficinas de empleo, hasta tres años después del cierre de los astilleros.

El peso de la familia le impulsa a no perder ocasión, aunque haya perdido el ánimo. Sus irreflexivos y desorientados esfuerzos por lograr un puesto de trabajo, le llevan a solicitar a ciegas cualquier oferta laboral, independientemente de sus requerimientos y exigencias. Al inicio de la película, en uno de sus trayectos en barco hacia una entrevista laboral, una conversación con sus compañeros desvela la inadecuación de su perfil a la oferta a la que aspira. Justifica con dudosas réplicas (que ni a él mismo convencen) todos los requisitos que expone la oferta, y que José y Santa le cuestionan: vehículo propio (que no tiene y espera comprar) y conocimientos de

informática (cuyo hijo le está enseñando), desviando siempre el tema hacia a las atractivas condiciones laborales del contrato y queriendo obviar las discordancias. Tan solo manifiesta abiertamente preocupación por uno de los requisitos, afirmando: «*Lo único la edad, que tiene límite: 35*», creando unos segundos de incómodo silencio entre sus compañeros, conscientes de que él rondará los 50 años.

Además de su falta de información sobre el puesto, del que reconoce hasta no saber de qué se trata, destaca la actitud de desánimo con la que se enfrenta a la entrevista, asegurando con voz apocada: «*pero si yo ya pienso que no me lo van a dar*».

A pesar de su falta de acierto para la elección de ofertas laborales y su desconcierto en cuanto a estrategias de búsqueda de empleo, que denotan una imperiosa necesidad de orientación laboral, Lino es el único personaje que muestra cierto interés hacia el reciclaje y la actualización profesional, al intentar acercarse a las nuevas tecnologías, con ayuda de su hijo.

Destacan las escenas de Lino sentado en la oficina de empleo a la espera de su turno, mirando con abatimiento y desesperanza a su alrededor, mientras se compara con los candidatos más jóvenes que aguardan su oportunidad. Su preocupación por la edad, como barrera para el acceso al empleo, y la alusión a sus canas por parte de Santa como evidencia de sus años en conversaciones anteriores, llevan al personaje a afrontar la siguiente entrevista con un cambio de imagen. Eligiendo un vestuario, a su juicio, más juvenil y tiñendo su cabello en el aseo del barco, camino a la entrevista.

Lejos de surtir el efecto rejuvenecedor deseado, el oscuro tinte se desliza por su cuello segundos antes de que sea llamado a la entrevista (Figura 2). Un melancólico acompañamiento musical de guitarra, acrecienta y traslada al espectador el sentimiento de angustia y desolación del personaje, mientras busca desesperadamente y sin éxito, un pañuelo para limpiar el tinte que escurre por su cuello.

Figura 2. Lino, momentos antes de la entrevista de trabajo



Fuente: León de Aranoa (2002)

Las continuas experiencias de fracaso en sus repetidos intentos de lograr un empleo y el desánimo y la desesperanza generados por éstas, empujan al personaje al término de la película a renunciar a su búsqueda.

3.4 LA CIGARRA Y LA HORMIGA

Rebelde, tunante y descarado, el personaje de Santa representa el lado más revolucionario del desempleo. Cabecilla de numerosas revueltas ante el cierre del astillero, continúa años después con pleitos a causa de éstas.

Libre de cargas familiares, vive la situación de desempleo de una forma menos frustrante desde su soltería. En apariencia es el personaje menos afectado psicológicamente por el desempleo, pero a la vez es el más comprometido por la defensa de los derechos y la dignidad laboral, no sólo propia, sino también de sus compañeros. Entiende siempre la lucha social desde la unión necesaria para tener una mayor fuerza, y es el único que mantiene su espíritu de rebelión social, tras tres años en desempleo.

En todo momento, aún con un marcado carácter sarcástico y despreocupado, defiende y reivindica los derechos de los trabajadores y denuncia la injusticia cometida con ellos. Esto se muestra en una escena en la que Santa acompaña a José mientras éste mantiene una conversación con el altivo administrativo del astillero, que le comenta la dificultad para encontrar las nóminas después de tantos años. Santa interviene de fondo preguntado: *«¿Y la vergüenza? ¿La habéis encontrado ya o tampoco? Porque podemos llamar a las 200 familias que habéis dejado en la calle para que os ayuden a buscarla»*.

A pesar de sus continuas muestras de desfachatez y descarado, Santa manifiesta gran empatía y complicidad con sus compañeros, siendo un buen consejero y un fiel amigo. Con una actitud de tajante activista, se revela contra las desigualdades sociales en cualquiera de sus formas y manifestaciones. Estas impulsivas reacciones se observan en muchas escenas. Destaca el pasaje en el que Santa, acompañado de sus compañeros, cuida de un niño de cuatro años de forma clandestina para conseguir algún dinero. Al acostar al pequeño, la lectura de la fábula *La cigarra y la hormiga* (Figura 3) aviva su vena reivindicativa. Los cambios de tono de su voz durante la lectura, así como sus comentarios, delatan su desacuerdo con la historia. La lectura del final de la fábula, en el que la hormiga niega su ayuda a la cigarra y deja que ésta pase hambre y frío durante el invierno, despierta la ira de Santa. Exaltado, tacha a la hormiga de especuladora y defiende a la cigarra basando sus argumentos en la existencia de desigualdades sociales y en la falta de oportunidades, mientras el niño le observa con cautela y confusión.

Figura 3. Lectura de la fábula “La cigarra y la hormiga”



Fuente: León de Aranoa (2002)

El marcado carácter reivindicativo de Santa choca de frente con el de Reina, uno de los personajes con los que comparten momentos y diálogos en el bar. Reina defiende abiertamente los peores estereotipos del parado en España, con comentarios que provocan a Santa, tales como: «*Bueno me voy... a trabajar, Santa, a manteneros con mis impuestos*» o «*...a mí me sacan todos los meses una pasta de la seguridad social para mantener a una panda de vagos*». Las constantes acusaciones e indirectas de Reina, abren una discusión con Santa, pasado el ecuador de la película, que desvelan al espectador los tortuosos derroteros que llevaron a cada personaje a su situación actual. Santa recuerda cómo junto a sus compañeros defendieron años atrás sus derechos frente a la amenaza del cierre del astillero, asegurando «*conseguimos que se enterara la gente*», a lo que apunta Reina: «*pues ya se les ha olvidado a todos*», y añade Santa: «*y conseguimos estar juntos, eso a mí no se me ha olvidado*». Este diálogo con tonos de disputa acerca al público a la comprensión de los personajes y al origen del entramado fílmico.

3.5 SALIR A FLOTE SIN BARCO

No todos los trabajadores que fueron despedidos del astillero están en desempleo. Rico, el dueño del bar en el que siempre se reúnen, sale a flote diariamente con ayuda de su taberna, a la que acuden principalmente sus compañeros.

Este personaje no participa habitualmente en las actividades que sus compañeros realizan fuera del bar (tomar el sol a la orilla del mar, ver el fútbol, etc.), ni se relata su vida al margen de éste. Esta exclusión de las escenas de recreo, salvo de las reuniones en el bar, que en su caso son trabajo, le muestran como un hombre absorto en su empleo y familia, y recalcan aún más la desocupación laboral del resto.

No se trata de un personaje principal de la película, sus intervenciones son puntuales y no se narran historias que lo protagonicen. Tan solo a raíz del enfrentamiento final entre Reina y Santa, sale a la luz cómo Rico invirtió en su bar el dinero que logró como indemnización al ser despedido de los astilleros.

Aunque Rico no se posiciona habitualmente en las disputas, ante los comentarios de Santa sobre cómo finalmente y a pesar de la unión inicial entre los trabajadores, el ofrecimiento de un convenio a los fijos logró dividirlos, Rico reacciona afirmando: «*Para ti es fácil decirlo, Santa, tú no tenías hijos, ni mujer. Pero los que teníamos casi 50 años, ¿qué? ¿Quién nos iba a contratar? ¿Otro astillero?*»

Sus palabras desvelan el temor hacia el despido a su edad y la creencia de que no podrá volver a trabajar por cuenta ajena en otra empresa, lo que le lleva a firmar el convenio que retrasa un año su salida. Este mismo miedo, le empuja a optar por el emprendimiento como alternativa laboral, que resulta exitosa, gracias en parte, al apoyo de sus conocidos.

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La película recrea con contundencia y dureza el lado más amargo del desempleo. Los juegos de luces, hilos musicales y escenarios intensifican la precariedad del barrio y las desventuras de sus protagonistas. En *Los lunes al sol* personajes con temperamentos y caracteres muy dispares se enfrentan a un mismo acontecimiento social (Cruz-Cámara, 2010), coincidiendo con la película *Barrio* del mismo director (Léon de Aranoa, 1998). Las diferentes personalidades representadas en el film, muestran reacciones y actitudes frecuentes ante el desempleo que se escenifican y que pueden lograr la identificación del espectador con sus personajes. Cabe señalar que la película sólo narra historias de hombres en desempleo, por lo que existe un sesgo en la representación de las mujeres en esta situación de precariedad laboral, compartido por la industria cinematográfica en general (Bernárdez, 2007). La historia con protagonistas femeninas transcurriría probablemente por derroteros muy diferentes, centrados en el entorno doméstico y el cuidado del hogar (Poveda, 2006).

En el film todos los protagonistas en desempleo se ven envueltos por un sentimiento de desánimo, falta de motivación hacia la búsqueda de empleo y una baja autoestima que empeora su situación, tendencia común en los desempleados de larga duración (Rubio, 2013). En casos extremos este sentimiento puede tornar a depresión e incluso a suicidio (Milner, Page, & LaMontagne, 2013), representado claramente en el film a través de Amador.

La frustración sufrida por la impotencia ante la situación, deriva con frecuencia en respuestas ofensivas por parte del desempleado (Santos, 2006), que se escenifican principalmente a través de algunas reacciones de José y Santa durante la película.

En las historias cruzadas en el film se distinguen cinco réplicas o reacciones diferentes ante la pérdida del empleo, tras años de profesión y una identidad profesional ya creada (Dubar, 2002):

- Por una parte, destaca la postura reivindicativa de Santa (De la Rosa, 2014) cuyos principios le instan a una lucha social constante en cualquier entorno.
- En segundo lugar, el conformismo, la resignación y la renuncia a la búsqueda ante a una situación vivida y sentida como irremediable, especialmente marcadas en la historia de Amador, aunque también presentes en menor medida en José.
- Los sentimientos de insuficiencia e inferioridad generados por la pérdida de empleo presentes en José, se acrecientan por la inadaptación a los nuevos roles de género presentes en su familia. En este sentido, vive el empleo de su mujer como un ataque a su masculinidad, incapaz de replantearse las relaciones de género con su pareja (Blanco & Valcuende, 2003; Téllez & Verdú, 2011)
- De especial interés para este estudio es el caso de Lino, único personaje interesado en el reciclaje profesional y en mejorar su formación y competencias profesionales, como vía de acceso al empleo (Schömann, 2011; Thieme, Bruschi, Büsch, & Stamov, 2015); aunque claramente desorientado en su búsqueda.

- Por último, se refleja a través de Rico el cambio de sector profesional por medio del emprendimiento, como alternativa laboral, motivado tan solo por la necesidad y la falta de empleo.

Las respuestas ante el desempleo de los personajes que llevan años sin trabajar delatan falta de autoeficacia (Lang & Lee, 2005), pues éstos son incapaces de conocer sus potencialidades y destrezas adquiridas en su experiencia anterior y extrapolarlas a otros contextos profesionales. Por ejemplo, la historia de Lino y sus indiscriminadas solicitudes laborales, desvelan esta falta de autoeficacia, pues sus elecciones de ofertas de empleo no se ajustan a su perfil profesional y, por tanto, sus posibilidades de éxito se reducen. La desorientación laboral de los personajes, también desvela la carencia de oportunidades de formación permanente y para la inserción laboral a las que tienen acceso: desconocen cómo afrontar una entrevista de trabajo, a qué ofertas pueden acceder, cómo mejorar su perfil profesional, etc. Problemática abordada en el estudio de Sanhueza (2013) que evidencia las bajas oportunidades de formación a lo largo de la vida que existen para las personas mayores.

El aislamiento social de los personajes, así como algunos comentarios entretnejidos en los diálogos, indican el silenciamiento del colectivo de desempleados mayores (Füredi, 2004), que se muestran en el film como personas en el olvido social. Precisamente contra este silencio, se revelan en la actualidad las asociaciones que reivindican los derechos de los desempleados mayores de 45 años, que se apoyan en la película en su lucha y que han motivado este análisis. No obstante, no se descarta que, en casos concretos, la visualización del film cree identificación emocional con los personajes (Peris, 2014) y genere un sentimiento de abatimiento que refuerce la falta de motivación hacia la búsqueda de empleo y el aislamiento personal.

Estos flujos de influencia, que inciden en espectadores de variopintas mentalidades, así como los enfoques y matices abordados en este análisis, nos invitan a cerrar este trabajo planteando al lector la reflexión en torno al interrogante que cuestiona si el film actúa como una fuente de inspiración reivindicativa, o como un modelo de resignación para el espectador. En cualquier caso, una película controvertida, cognitiva y socialmente retante, que denuncia una dramática realidad personal, laboral y social ante un futuro inquietante e incierto (Fontana, 2013).

El trabajo de Fernando León de Aranoa, como defiende Calatayud (2013), ayuda a tomar conciencia de que este colectivo existe, tiene su orgullo y dignidad y merece ser visibilizado y tomado en consideración, frente a la falta de expectativas actuales, al cómodo silencio y el insidioso olvido en el que se encuentra actualmente.

Se fija en personajes situados al margen del sistema, que no suelen ser objeto de atención por parte del cine comercial mayoritario (desempleados, prostitutas, habitantes de barrios marginales o inmigrantes). Además, estos personajes son retratados en su cotidianidad y en su lucha por intentar formar parte de un sistema que les expulsa. No obstante, y pese a simular su pertenencia a ese grupo mayoritario que los rechaza, siempre vuelven a su vida y saben perfectamente distinguir entre la ficción

y la realidad, algo que parece no estar tan claro en el grupo hegemónico (Calatayud, 2013, p. 75).

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aumont, J., & Marie, M. (2002). *Análisis del film*. Barcelona: Paidós.
- Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos*. Barcelona: Tusquets Editores.
- Bernárdez, A. (2007). Representación Cinematográfica de la Violencia de Género: Femenino y Masculino en el cine comercial español. *Circunstancia*, 12, Recuperado el 20 de julio de 2015, de http://eprints.ucm.es/10476/2/violencia_y_cine_circunstancia.pdf
- Blanco, J., & Valcuende, J. M. (2003). *Hombres: la construcción cultural de la masculinidad*. Madrid: Talasa.
- Bullot, F. (2014). L'usine vide comme imaginaire cinematographique. *Contemporary French and Francophone Studies*, 18(3), 314-322. doi: 10.1080/17409292.2014.906217
- Cabero, J., & Córdoba, M. (2009). *Cine y diversidad social. Instrumento práctico para la formación en valores*. Sevilla : MAD.
- Calatayud, E. (2013). Crisis y retrato social en el cine español contemporáneo: Estudio caso de Fernando León de Aranoa. *Revista F@ro*, 2(18), 61-76.
- Calsamiglia, H., & Tusón, A. (1999). *Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso*. Barcelona: Ariel Lingüística.
- Campillo, M., Sáez, J., & Zaplana, A. (2013). Nuevos lenguajes fílmicos en la vieja Europa: el cine social de los hermanos Dardenne. *Fotocinema. Revista científica de cine y fotografía*, 6, 97-121.
- Cruz-Cámara, N. (2010). El simulacro desde el extrarradio: Barrio de F. León de Aranoa. *Bulletin of Spanish Studies: Hispanic Studies and Researches on Spain, Portugal and Latin America*, 82(1), 59-73. doi: 10.1080/1475382052000331114.
- De la Rosa, J. N. (2014). Del «Que se vayan todos» al «No nos representan». Respuestas a la crisis económica en Argentina y España. *Ágora*, 1(2), 101-116. doi: 10.6035/Kult-ur.2014.1.2.5.
- Delponti, P. (2007). Como analizar una película: a propósito de La Historia Oficial. *Área abierta*, 18, 1-15.
- Díaz, M. C. (2013). Nuevos lenguajes fílmicos en la vieja Europa: El cine social de los hermanos Dardenne. *Fotocinema: revista científica de cine y fotografía*, 6, 97-121.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.

- Ferreiro, C. (2008). Los lunes al sol y la explicación del derecho del trabajo. *Dereito*, 17(1), 91-105.
- Fontana, J. (2013). *El futuro es un país extraño. Una reflexión sobre la crisis social de comienzos del siglo XXI*. Barcelona: Pasado y presente.
- Füredi, F. (2004). *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*. London: Routledge.
- García-Álvarez, A. (2005). Análisis pragmalingüístico de Los lunes al sol. *Media and Communication Studies*, 68, 1-21.
- Imbert, G. (2010). *Cine e imaginarios sociales*. Madrid: Cátedra.
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2005). Identity accumulation, others' acceptance, job-search self-efficacy, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 293-312. doi: 10.1002/job.309.
- León de Aranoa, F. (Dirección) (1998). *Barrio* [Película]. Madrid: Elías Querejeta y otros.
- León de Aranoa, F. (Dirección) (2002). *Los lunes al sol* [Película]. Madrid: Elías Querejeta y otros.
- Liverani, E. (2005). Los lunes al sol: apuntes para un análisis pragmalingüístico. En AISPI, *Actas XXIII* (pp. 291-312). España: Centro Virtual Cervantes.
- Lozano, M. J. (2015). Los lunes al sol: Consecuencias perversas de la flexibilidad productiva. En Á. Rodríguez, *España en su cine: aprendiendo sociología con películas españolas* (pp. 165-177). Madrid: Dykinson.
- Mancera, A. (2014). La crisis en 140 caracteres: el discurso propagandístico en la red social Twitter. *Cultura, lenguaje y representación*, XII, 59-86. doi: <http://dx.doi.org/10.6035/clr.2014.12.4>.
- Martínez, V. A., Juanatey, Ó., & Costa, C. (2012). Agenda setting y crisis económica: influencia de la prensa en el comportamiento de consumo y ahorro. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(1), 147-156. doi: 10.5209/rev_esMP.2012.v18.n1.39362.
- Marzal, J. (2007). El análisis fílmico en la era de las multipantallas. *Comunicar. Revista Científica de Comunicación y Educación*, 29(XV), 63-68.
- McQuail, D. (2000). *McQuail's Mass Communication Theory*. London: Sage.
- Méndiz, A. (2008). *La influencia del cine en la familia*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Milner, A., Page, A., & LaMontagne, A. D. (2013). Long-Term Unemployment and Suicide: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PLoS ONE*, 8(1), 1-6. doi: 10.1371/journal.pone.0051333.
- Pérez-Álvarez, M. (1999). La influencia del cine en la conducta de la gente. *Ábaco: Revista de cultura y ciencias sociales*, 21-22, 39-46.

- Peris, J. (2014). Narrativas y estéticas de la víctima en la cultura contemporánea. *Kamchatka. Revista de análisis cultural*, 4, 293-324. doi:10.7203/KAM.4.4410.
- Pinterits, E. J., & Atkinson, D. R. (1998). The diversity video forum: An adjunct to diversity sensitivity training in the classroom. *Counselor Education and Supervision*, 37(3), 203-215.
- Ponga, P., Martín, M.A. y Torreiro, C. (2002). *Hipótesis de realidad. El cine de Fernando León de Aranoa*. Melilla: Consejería de Cultura de la Ciudad Autónoma de Melilla / UNED-Melilla.
- Poveda, M. M. (2006). «Los lunes al sol» o «los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 85-110.
- Quintana, A. (2003). La realidad digital o algunas propuestas sobre el camino hacia el ensayo fílmico. *Quaderns del CAC*, 16, 3-8.
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. doi: 10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338.
- Sanhueza, J. (2013). Educación permanente y para la ciudadanía en Chile: un paradigma distinto y una promesa incumplida para las personas mayores, *Foro de Educación*, 11(15), 229-240. doi: 10.14516/fde.2013.011.015.011.
- Santos, O. (2006). Nas margens de dentro: Um projeto para desempregados. En L. C. Lima, *Educação não escolar de adultos. Iniciativas de educação o formação em contexto associativo* (pp. 149-177). Braga: Universidade do Minho.
- Schömann, K. (2011). Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich. *Wirtschaftsdienst*, 91, 10-14. doi: 10.1007/s10273-011-1177-y Klaus.
- Sell, L., Martínez-Pecino, R., & Loscertales, F. (2014). El cine como herramienta educativa para abordar la violencia en las aulas. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 45, 111-124. doi: 10.12795/pixelbit.2014.i45.08.
- Téllez, A., & Verdú, A. D. (2011). El significado de la masculinidad para el análisis social. *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, 2, 80-103.
- Testa, C. (2013). Crisis - What crisis? The jobless society and Italian cinema in the early 2000s. *Forum Italicum*, 47(1), 126-149
- Thieme, P., Bruschi, M., Büsch, V., & Stamov, C. (2015). Work context influences on older workers' motivation for continuing education. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 71-87. doi: 10.1007/s11618-014-0600-8.
- Tudor, A. (1975). *Cine y comunicación social*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Yoel, G. (Coord.) (2004). *Pensar el cine: imagen, ética y filosofía*. Buenos Aires: Edit. Manantial.

D

Díscursó de los

Expertos

Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida?

Unemployment and job insecurity on people older than 45 years old. A loop without way out?

O desemprego e a precariedade laboral em pessoas com mais de 45 anos de idade. Um círculo vicioso?

RESUMEN

El mercado de trabajo se enfrenta actualmente a cambios constantes que requieren una continua adaptación profesional. La imparable renovación tecnológica genera una brecha digital en la sociedad y en el mercado de trabajo. De este modo, los perfiles profesionales con un mayor dominio tecnológico y una alta especificidad son cada vez más demandados, en detrimento de los perfiles provenientes de los sectores más tradicionales y artesanos. A su vez, la elevada competitividad generada por la escasez de empleo en tiempos de crisis, precariza las condiciones laborales, creando puestos de trabajo mal remunerados e inestables. Esta precaria situación afecta con saña a los desempleados mayores de 45 años, cuya tasa de desempleo alcanza cifras especialmente preocupantes. Estas personas en muchos casos tienen cargas familiares y económicas que no les permiten adaptarse a esta precaria dinámica laboral, que exige una constante actualización formativa a cambio de una remuneración claramente insuficiente.

Partiendo de esta realidad, este trabajo pretende determinar las potencialidades y obstáculos de acceso al empleo que muestran los desempleados y los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años, así como las percepciones sociales existentes sobre este colectivo. Como informantes clave se han seleccionado un total de quince expertos en el mundo de la formación profesional y el empleo que trabajan con este colectivo desde diferentes ámbitos profesionales (investigación, formación, orientación, etc.) y en diferentes contextos de intervención.

La metodología de investigación usada tiene un marcado carácter cualitativo, pues se centra en el análisis de discurso de los expertos, aunque se complementa con técnicas cuantitativas de tratamiento de información. El instrumento empleado en el proceso de recogida de datos es la entrevista discursiva, a partir de guías de conversación flexibles utilizadas para orientar el intercambio conversacional.

Los principales resultados muestran cómo las percepciones más frecuentes extraídas del discurso de los expertos conciben a los desempleados mayores de 45 años como personas vulnerables y con un futuro laboral incierto. En el discurso de los formadores destaca la percepción de los mayores como personas dispuestas a mejorar

para acceder al empleo. Entre los obstáculos más destacados por los expertos resaltan la baja cualificación y la desactualización formativa como principales barreras. En el discurso de los expertos que intervienen en contextos más desfavorecidos, la escasez de recursos es otro de los principales obstáculos. La experiencia y la voluntad son las potencialidades de los desempleados mayores más reconocidas por los profesionales. Se establecen fuertes relaciones entre algunas percepciones y determinados obstáculos. Destacan las asociaciones entre las percepciones de vulnerabilidad y la baja cualificación y entre las percepciones más alentadoras y la formación.

Las conclusiones desvelan una percepción poco halagüeña de las posibilidades de acceso al mercado laboral de este colectivo por parte de los informantes. Sin embargo, la estrecha relación que se aprecia entre la alta formación y especialización profesional y el aumento de las posibilidades de acceso al empleo, desvela un punto clave de actuación en los procesos de inserción laboral de los mayores de 45 años centrado en procesos formativos.

Palabras clave: desempleo, trabajadores mayores, discriminación por edad, percepción social, análisis del discurso.

ABSTRACT

Job market currently is facing to constant changes that require a constant professional adaptation. The unstoppable technological renovation generates a social gap on the society and the job market. This way, professional profiles whit a greater technological knowledge and high specificity are getting increasingly more demanded, to the detriment of profiles coming from more traditional and manual sectors. In turn, high competitiveness produced by employment shortage on crisis times, make labour conditions precarious, creating unstable jobs and poorly paid. This precarious situation affects with rage unemployed people older than 45 years old, whose unemployment rate reaches especially worrying figures. In many cases those people have got dependents and economic responsibilities that does not permit them adapting to this dynamic precarious labour, which requires a constant training update in return for a clearly insufficient remuneration.

Based on this reality, this work aims to establish potentialities and access obstacles to employment that unemployed people and workers in risk of exclusión older than 45 years old show, just like the social perceptions existing on this collective. A total of fifteen experts in the world of professional training and employment that work with this colective from different professional fields (research, training, orientation, etc.) and on different intervention contexts, have been selected as key informants.

The used researching methodology has got a marked qualitative character, because it focuses on the experts' discourse analysis, although it complements with techniques of quantitative information treatment. The tool employed in the data collection process is discursive interview, based on flexible talk guides used to direct the conversational exchange.

Main results show how the most frequently perceptions extracted from the experts' discourse conceive unemployed people older than 45 years old vulnerable and with a uncertain labour future. In the trainers' discourse it stands out the older people's perception like people ready to progress in order to access to employment. Amongst the obstacles more noted by the experts there stand out a low qualification and training out of date. In the discourse of the experts that take part in the most disadvantaged contexts, the resources' shortage is another of the main obstacles. Experience and will are the most recognized potentialities of the older unemployed people by the professionals. Strong relationships between perceptions and specific obstacles are established. It stands out the association between susceptibility perceptions and the low qualification, and between the most uplifting perceptions and the training.

The informants' conclusions reveal a low promising perception of the access possibilities of this collective to the labour market. Nevertheless, the tight relationship observed between the high training and professional specialization and the increase of the possibilities of access to employment, reveals an intervention key point in the processes of labour insertion of people older than 45 years old centered on training processes.

Key words: unemployment; older workers; age discrimination; social perception; discourse analysis.

RESUMO

O mercado de trabalho está, atualmente, enfrentando constantes mudanças que requerem uma contínua adaptação profissional. A permanente renovação tecnológica cria uma lacuna digital na sociedade e no mercado de trabalho. Dessa maneira, os perfis profissionais, cujo domínio tecnológico é maior e de alta especificidade, são cada vez mais demandados, em detrimento dos perfis provenientes dos setores mais tradicionais e artesãos. Por sua vez, a alta competitividade gerada pela falta de emprego em tempos de crise, precariza as condições de trabalho, criando postos de trabalho mal pagos e instáveis. Esta situação de precariedade afeta violentamente a desempregados com mais de 45 anos, cuja taxa de desemprego alcança números preocupantes. Essas pessoas, em muitos casos, têm demandas familiares e econômicas que não lhes permitem adaptar-se a estas dinâmicas precárias de trabalho, o que exige uma constante atualização formativa em troca de uma remuneração claramente insuficiente.

Partindo desta realidade, este trabalho tem como objetivo determinar as potencialidades e os obstáculos ao acesso ao emprego, que mostram os desempregados e os trabalhadores com mais de 45 anos em risco de exclusão, assim com as percepções sociais existentes sobre este grupo. Como sujeitos de pesquisa selecionou-se um total de quinze especialistas na área de formação profissional e do emprego, que trabalham com este grupo a partir de diferentes âmbitos profissionais (investigação, formação, orientação, etc.) e em diferentes contextos de intervenção.

A metodologia de pesquisa utilizada tem um caráter qualitativo acentuado, uma vez que incide sobre a análise do discurso dos especialistas, ainda que se complemente por técnicas quantitativas de tratamento das informações. O instrumento utilizado no processo de coleta de dados é a entrevista discursiva, a partir de flexíveis guias de conversa utilizadas para orientar o intercâmbio possível através dos diálogos.

Os principais resultados mostram como as percepções, mais frequentes, extraídas dos discursos dos especialistas, concebem os desempregados com mais de 45 anos como pessoas vulneráveis e com um futuro laboral incerto. No discurso de formadores destaca-se a percepção dos mais velhos como pessoas dispostas a melhorar para conseguir um emprego. Entre os obstáculos mais destacados pelos especialistas ressalta-se a baixa qualificação e a desatualização profissional como as principais barreiras. No discurso dos especialistas que intervêm em contextos mais desfavorecidos, a escassez de recursos também faz parte dos principais obstáculos. A experiência e a vontade são as potencialidades dos desempregados mais velhos mais reconhecidas. Estabelecem-se, pelos profissionais, fortes relações entre certas percepções e determinados obstáculos. Destaca-se as associações entre as percepções de vulnerabilidade e a baixa qualificação e entre as percepções mais encorajadoras e a formação.

As conclusões revelam uma percepção, por parte dos sujeitos de pesquisa, pouco lisonjeira das possibilidades de acesso ao mercado de trabalho desse grupo. No entanto, a estreita relação que é vista entre a alta formação e especialização profissional e o aumento das oportunidades de acesso ao emprego, revela um importante aspecto de atuação nos processos de inserção das pessoas com mais de 45 anos de idade, no mercado de trabalho através de processos formativos.

Palavras-chave: desemprego; trabalhadores com mais de 45 anos; discriminação por idade; percepção social; análise do discurso.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Actualmente el mercado laboral se encuentra en un continuo proceso cambiante que exige a los trabajadores una actualización permanente y una gran flexibilidad laboral (Lorente, 2012; Sarasola, 2008). La gran demanda de empleo frente a la escasa oferta disponible, permite al mercado laboral existente la precarización de las condiciones laborales que ofrece a sus trabajadores, con la crisis como pretexto. La escasez de trabajo, unida a la alta competencia ocasionada por la sobrecualificación (Marhuenda, 2012), elevan sobremanera el listón de contratación de las empresas, que aumentan las exigencias formativas y competenciales de los candidatos.

Por otra parte, la renovación constante de la tecnología, reclama competencias intelectuales en los trabajadores en detrimento de las manuales (Descy & Tessaring, 2002), lo que supone una disminución de las ofertas laborales en oficios tradicionales o artesanos. De este modo se ha creado una barrera digital que ahonda en la fractura social y crea nuevas desigualdades (Castells, 1998; Tezanos, 2001). Se trata del proceso

de “*destrucción creativa*” que ya fue definido por Schumpeter (1965) hace más de medio siglo, por medio del cual se tiende a demoler continuamente las antiguas formas de producción para remplazarlas por otras más innovadoras, eficientes y rentables.

Un mercado laboral en constante actualización y con un marcado carácter precario, en el que los bajos salarios y la alta competitividad entre los profesionales son sus notas fundamentales (Dale, 2007; López-Barajas, 2009), deja sin opciones a algunos colectivos que no pueden entrar en esa dinámica de precariedad económica e inestabilidad laboral. Tal es el caso de los desempleados mayores de 45 años, cuyas responsabilidades familiares y los gastos económicos que enfrentan a diario, les impiden adaptarse a estas condiciones laborales. El trabajo para ellos no sólo es un medio de participación cívica, de creación de identidad, de establecimiento de relaciones, una fuente de bienestar psicológico y autoestima, etc. (Agulló, 1997; Blanch, 2001; Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Izquierdo, 2010) sino también un mecanismo de supervivencia (Blanch, 1990).

Especialmente vulnerables son las personas desempleadas adultas provenientes de sectores tradicionales que requieren poca formación. Las circunstancias que soportan estos desempleados se caracterizan por una baja perspectiva laboral, ya que sus ocupaciones están en declive y tienen que adaptarse a otros sectores profesionales, presionados por la urgencia de encontrar un nuevo empleo por causas familiares (Martínez, 1999). Por tanto, su vulnerabilidad no es debida exclusivamente a la edad, sino en ocasiones, también al desfase respecto a las exigencias actuales del mercado de trabajo (Izquierdo, 2008).

Frente a esta panorámica y las exigencias actuales del mercado laboral, los desempleados mayores de 45 años se convierten en un colectivo de difícil inserción laboral, y que requiere de una atención prioritaria, reconocida en el *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo*. Esta inclemente realidad se refleja diariamente en las estadísticas del desempleo. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), los desempleados de entre 45 y 64 años suman en el segundo trimestre de 2015 un total de 1.773.300 personas.

A las inquietudes de este trabajo sobre la empleabilidad y las posibilidades de retorno al mercado laboral de los mayores de 45 años en desempleo, responden los expertos que trabajan en esta línea. A través de sus palabras revelan las percepciones sociales de los mayores, incrustadas en su discurso, desvelando las oportunidades de acceso al empleo que perciben para este colectivo, así como sus puntos fuertes y débiles en empleabilidad. La principal finalidad de este trabajo es determinar las potencialidades y obstáculos frente al empleo de los desempleados y los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años según la voz de los expertos.

2. METODOLOGÍA

Desde una vertiente eminentemente cualitativa que busca la comprensión de la realidad (Flick, 2007), se usa como técnica de recogida de información la entrevista discursiva (Kvale, 2011), promoviendo el intercambio conversacional a partir de guías de conversación flexibles que centran la temática discursiva (Anexo VIII). A través del análisis del discurso (Van Dijk, 2008) de las entrevistas, se profundiza en la realidad, sentidos y percepciones que impregnan las disertaciones de los profesionales entrevistados.

2.1 SELECCIÓN DE CASOS DE ESTUDIO

La selección de informantes clave se realizó a través de un muestreo intencional, siguiendo un proceso de bola de nieve. Se seleccionaron profesionales expertos en formación y empleo de diferentes ámbitos profesionales, que trabajan con personas mayores de 45 años. Fueron entrevistados un total de 15 expertos, cinco de cada uno de los siguientes ámbitos:

- *Investigadores*: cuyas líneas de investigación convergen en la formación de adultos y/o en su acceso al mundo laboral.
- *Formadores*: profesores de formación profesional (tanto reglada como para el empleo) que han impartido clase a desempleados mayores de 45 años.
- *Otros profesionales*: en contacto directo con el desempleado durante el proceso de búsqueda de empleo, tales como orientadores y trabajadores sociales.

2.2 PROCESO DE CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las 15 entrevistas a expertos fueron codificadas con ayuda del programa de análisis cualitativo NVivo. Para ello, se hizo uso de la herramienta de clasificación de recursos de la que dispone este programa. De este modo se crearon los atributos “tipo de profesional” y “contexto”, que indican, a través de sus valores (incluidos en la Tabla 1), características objetivas de las entrevistas como unidad de codificación. Por otra parte, mediante la categorización del texto en función de tres aspectos (potencialidades, obstáculos y percepciones), se obtuvieron una serie subcategorías emergentes del texto, que permiten profundizar en el discurso de los expertos. En este caso se usaron los fragmentos de texto como unidad de codificación.

La Tabla 1 recoge las categorías y atributos utilizados en este análisis, su definición, sus subcategorías o valores respectivamente y su unidad de codificación.

Tabla 1. Categorías y atributos

		Definición	Subcategorías/Valores	Unidad de codificación	
				Entrevista	Fragmento de texto
Categorías	Potencialidades (PO)	Particularidades de las personas mayores de 45 años que facilitan su acceso al empleo	Voluntad, Experiencia, Madurez, Alta Cualificación		X
	Obstáculos (OB)	Barreras y frenos que dificultan el acceso al empleo de los mayores de 45 años	Baja cualificación, Desactualización formativa, Rechazo de las empresas, Escasez de recursos, Baja adaptabilidad, Edad, Competitividad, Cargas familiares, Dificultades de aprendizaje, Desorientación laboral		X
	Percepciones (P)	Percepciones sociales atribuidas a los desempleados mayores de 45 años	Vulnerables, Sin esperanza, Dispuestos a mejorar, Desolados, Estancados, Con experiencia, Invisibles, Acomodados, Con posibilidades, Reivindicativos		X
Atributos	Profesional	Tipo de profesional entrevistado	Investigador (I), Formador (F) u Otros profesionales (O)	X	
	Entorno desfavorecido	Contexto en el que interviene el profesional entrevistado, según se trate o no, de un entorno social desfavorecido	Si/No	X	

Fuente: Elaboración propia

2.3 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Para el estudio del discurso de los expertos, se realizó un análisis transversal de las entrevistas, buscando puntos en común, discrepancias y elementos de fuerza entre los diferentes enfoques de los profesionales. Para el procesamiento de la información y la realización de cruces entre las categorías y atributos definidos con anterioridad, se

utilizó el software de análisis cualitativo NVivo y su herramienta de consulta llamada *matriz de codificación*. Desde este planteamiento y con un marcado carácter hermenéutico, complementado con técnicas cuantitativas de tratamiento de información (PopKewitz, 1988), se realizaron tres análisis diferenciados:

- Ilustración de las percepciones sociales asociadas a los desempleados mayores de 45 años emergentes del discurso de los expertos, en función del tipo de profesional y del contexto de intervención.
- Exposición de las potencialidades y obstáculos de acceso al empleo de los mayores de 45 años emergentes del discurso de los informantes clave, en función del tipo de profesional y del contexto de intervención.
- Relación entre las percepciones sociales y las potencialidades y obstáculos contenidos en el discurso de los expertos.

De forma paralela a los análisis anteriores se atendió al uso de expresiones metafóricas por parte de los expertos, que vislumbran y clarifican visiones y percepciones sociales contenidas en el discurso sobre el desempleo y sus efectos.

3. RESULTADOS

Los tres análisis diferenciados en el apartado anterior, estructuran y disponen la presentación de los resultados de este estudio.

3.1 PERCEPCIONES SOCIALES SOBRE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS

La Tabla 2 recoge las diez percepciones detectadas en el discurso de los expertos sobre los desempleados mayores de 45 años. Esta tabla indica el número de referencias, en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje, que actúan como indicadores de percepciones sociales.

Como se puede observar en la Tabla 2, la mayoría de las percepciones de los expertos extraídas de su discurso (20,50%), conciben a los desempleados mayores de 45 años como un colectivo especialmente *vulnerable*.

La segunda percepción más destacada, titulada “Sin esperanza”, con 27 referencias (16,77%), pone el acento en la creencia de que actualmente no hay espacio en el mercado laboral para este colectivo, y, por tanto, estas personas carecen de futuro laboral. El uso de expresiones metafóricas por parte de los expertos es frecuente en las referencias que representan la crudeza de esta percepción. Haciendo uso de este recurso literario uno de los expertos se cuestiona si «*esta generación ya está perdida*» (PS. I1. Ref.4), mientras que otro afirma con consternación «*yo creo que están condenados... están condenados a la subvención, a la caridad*» (PS. I3. Ref.3). Por otra parte, dos de los profesionales entrevistados coinciden fortuitamente al usar la misma metáfora, asegurando que estas personas, en especial en entornos desfavorecidos, «*no tienen salida por ningún sitio*» (PS. O3. Ref.4) y al referirse a los sentimientos de los desempleados, que sienten que para ellos «*no hay salida ninguna*» (PS. O5. Ref. 4).

Tabla 2. Referencias de percepciones sobre los desempleados mayores de 45 años expresadas por los expertos en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje

PERCEPCIONES	V.A.	%
Vulnerables (V)	33	20,50
Sin esperanza (S)	27	16,77
Dispuestos a mejorar (D)	22	13,66
Desolados (DE)	19	11,80
Estancados (E)	18	11,18
Con experiencia (CE)	13	8,07
Invisibles (I)	9	5,59
Acomodados (A)	7	4,35
Con posibilidades (CP)	7	4,35
Reivindicativos (R)	6	3,73
TOTAL	161	100,00

Fuente: Elaboración propia

Frente a esta devastadora visión, la tercera percepción más señalada por los expertos (13,66%) destaca la disposición a mejorar de este colectivo, como se manifiesta en el siguiente fragmento de entrevista refiriéndose a los desempleados mayores «*Tú se lo ofreces y están dispuestos, están dispuestos a cambiar*» (PD. O4. Ref.1).

Destaca la percepción “invisibles” por su gran relevancia social, aunque no por su gran presencia explícita en el discurso, pues sólo se han identificado 9 referencias que la representan. Los expertos hacen uso de metáforas tales como «*hoy día estas personas son las grandes olvidadas del sistema productivo*» (PI. I1. Ref.1); hablan de un sector que «*no tiene voz*» (PI. O1. Ref.2), que «*está silenciado*» (PI. O3. Ref.1), para expresar la ignorancia social a la que el colectivo es sometido.

Existen diferencias significativas en las percepciones de los expertos en función del ámbito profesional al que pertenezcan, como muestra la Tabla 3, ofreciendo el porcentaje de referencias que se incluyen en cada percepción en función del tipo de profesional entrevistado.

La Tabla 3 destaca como las dos percepciones más expresadas tanto por los investigadores como por los expertos denominados “otros profesionales” coinciden con las percepciones que muestran los mayores porcentajes generales: “vulnerables” y “sin esperanza”. Aunque son los investigadores los que mayores referencias hacen a la percepción “sin esperanza”, con un 20,31%; mientras que los expertos llamados “otros profesionales” conceden únicamente un 18,18% de sus referencias a esta percepción, coincidiendo en porcentaje con la visión de los desempleados mayores como “desolados”. Estos profesionales, que trabajan en contacto directo con el desempleado, ayudándole en su búsqueda diaria de empleo y orientándoles en su camino, conocen y viven de cerca el drama que sufren las familias afectadas por el desempleo, realidad que se pone de manifiesto en sus palabras. Entre las referencias de la percepción “desolados” rescatadas de las entrevistas a estos expertos, destaca la expresión metafórica de uno de ellos que asegura que ante el desempleo prologado «*la persona*

se va poco a poco minando» (M1. PDE. O3. Ref.3), expresión que alude a un proceso de destrucción progresiva que afecta al bienestar psicológico del sujeto.

Tabla 3. Matriz (M1) de referencias en porcentaje de percepciones en función del tipo de profesional

	Investigadores (%)	Formadores (%)	Otros Profesionales (%)
Vulnerables	18,75	6,45	28,79
Sin esperanza	20,31	6,45	18,18
Dispuestos a mejorar	6,25	45,16	6,06
Desolados	7,81	6,45	18,18
Estancados	9,38	12,90	12,12
Con experiencia	14,06	9,68	1,52
Invisibles	4,69	3,23	7,58
Acomodados	4,69	3,23	4,55
Con posibilidades	4,69	6,45	3,03
Reivindicativos	9,38	0,00	0,00
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia

Con un porcentaje muy superior a cualquier otra percepción, un 45,16%, destaca la visión de los formadores sobre los desempleados mayores como “dispuestos a mejorar”. Estos expertos hacen especial hincapié en el interés y buena disposición de los mayores hacia el aprendizaje, muy por encima de las personas más jóvenes. Un experto asegura que durante los procesos formativos: *«los jóvenes estaban todo el día con el móvil y la gente mayor estaba escuchándote, iban a lo que iban, no a perder el tiempo»* (M1. PD. F5. Ref.4). En contraposición con la primera percepción más frecuente en el discurso de los formadores, le siguen muy de lejos, con sólo un 12,90% y un 9,68% respectivamente, las percepciones “estancados” y “con experiencia”.

Los investigadores también conceden un tercer lugar en su discurso a la percepción “con experiencia”, con un 14,06% de las referencias, asegurando no sólo que *«el principal valor de estas personas es la experiencia»* (M1. PCE. I3. Ref.1), sino también que ellos podrían *«explicar su experiencia laboral o su experiencia de la vida al personal más joven»* (M1. PCE. I2. Ref.2), desarrollando procesos de mentorización.

Tan sólo los investigadores contemplan en su discurso la percepción de este colectivo como “reivindicativos”, asegurando que esta actitud en los trabajadores puede ser una *«fuente de conflictos (entre comillas), de reivindicación de derechos, que la empresa no querrá admitir»* (M1. PR. I3. Ref.4).

Las percepciones de los expertos también varían dependiendo de su contexto de intervención, de este modo, los profesionales cuya referencia directa son entornos desfavorecidos y con pocos recursos económicos, hacen más alusión en su discurso a la vulnerabilidad del colectivo de mayores desempleados (27,69%) y a su falta de esperanza de encontrar empleo (21,54%), que los profesionales que trabajan en otros contextos, cuyos porcentajes de referencia a estas percepciones descienden al 15,63% y 13,54% respectivamente. Otra de las diferencias más notables radica en la percepción

“acomodados”, que muestra un porcentaje superior en el discurso de los expertos que trabajan en entornos desfavorecidos.

3.2 POTENCIALIDADES Y OBSTÁCULOS DE ACCESO AL EMPLEO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS

Como muestra la Tabla 4 los expertos incluyen en su discurso más referencias a los obstáculos que a las potencialidades para el acceso al empleo de este colectivo, no sólo en cuanto al número total de referencias (41 frente a 153), sino también a la diversidad de factores intervinientes, pues se señalan cuatro potencialidades frente a diez obstáculos.

Tabla 4. Referencias a potencialidades y obstáculos de acceso al empleo de los desempleados mayores de 45 años expresadas por los expertos en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje

		V.A.	%
Potencialidades	Experiencia (E)	14	34,15
	Voluntad (V)	13	31,71
	Madurez (MA)	7	19,51
	Alta especialización (AE)	6	14,63
	TOTAL	41	100
Obstáculos	Baja cualificación (BC)	44	28,76
	Desactualización formativa (DF)	21	13,73
	Rechazo de las empresas (RE)	14	9,15
	Escasez de recursos (ER)	13	8,50
	Baja Adaptabilidad (BA)	11	7,19
	Edad (E)	11	7,19
	Competitividad (C)	11	7,19
	Cargas familiares (CF)	10	6,54
	Dificultades de aprendizaje (DA)	10	6,54
	Desorientación laboral (DL)	8	5,23
TOTAL	153	100	

Fuente: Elaboración propia

La experiencia laboral y la voluntad para el cambio y la mejora, son las dos potencialidades de los desempleados mayores más destacadas por los expertos, con el 34,15% y 31,71% de las referencias respectivamente. En cuanto a su voluntad y el esfuerzo que dedican a la mejora, afirma uno de los formadores entrevistados «*no te faltan a clase, están todos los días, son constantes, son trabajadores y poco a poco empiezan a despegar y a obtener buenas notas*» (POV. F3. Ref.2). Como potencialidades para el acceso al empleo, se incide también en la madurez personal y la alta especialización de los sujetos, aunque con menores porcentajes de alusión.

El mayor obstáculo para el acceso al empleo según los informantes es la baja cualificación, con 44 referencias (un 28,76%); seguido de la desactualización formativa, con un 13,73% de las referencias. Como ejemplo de este segundo obstáculo, uno de los expertos, refiriéndose a los desempleados mayores de 45 años, asegura que: «*su formación está muy lejos, está ya lejos, o sea, lo mismo se han formado hace 20 o 25 años*» (PDF. O1. Ref.1).

El tercer obstáculo más mencionado por los expertos (9,15%) es el rechazo que estas personas sufren por parte de las empresas, muchas de las cuales prefieren contratar a personas más jóvenes por criterios económicos *«porque pagan más impuestos por ellos, cuanto más edad, los seguros sociales son más altos»* (ORE. O5. Ref.3). Además, aseguran que se está fomentando la precariedad laboral y por ello los mayores *«lo tienen mal porque se están potenciando trabajos para gente joven y mal pagados»* (ORE. I3. Ref. 1), con los que una persona con familia a su cargo no puede subsistir. Uno de los expertos, refiriéndose a los exagerados requerimientos que algunas empresas exigen a los candidatos a trabajar en ellas y al bajo importe que están dispuestas a pagar por los servicios de estos profesionales, usa la metáfora *«quieren Dios, pero muy barato. Y eso no...»* (ORE. F2. Ref.1).

Como la Tabla 5 muestra, existen algunas diferencias en las potencialidades y obstáculos más destacados por los expertos en función de su ámbito profesional. Los investigadores ponen el acento en la experiencia como principal potencialidad de los mayores de 45 años en la búsqueda de empleo, mientras resaltan su voluntad para formarse y mejorar. Por su parte, los catalogados como “otros profesionales” destacan ambas cualidades en su discurso en igual medida: “experiencia” y “voluntad”.

En relación a los obstáculos señalados por los expertos, cabe destacar, que los tres tipos de profesionales coinciden en señalar la baja formación como uno de los obstáculos más significativos. Este ocupa el primer lugar en cuanto a alusiones en el discurso de todos los expertos, a excepción de los formadores, que sitúan en primer lugar las dificultades de aprendizaje, con un 29,03% de las referencias. La expresión de estas dificultades siempre aparece en el discurso de los formadores estrechamente relacionada con la potencialidad “voluntad”, como muestra el siguiente ejemplo: *«había personas que eran más mayores y a lo mejor les cuesta más trabajo, pero luego ponen mucho empeño»* (M2. OBDA. F4. Ref.1).

Los investigadores conceden también un alto porcentaje de referencias al obstáculo “competitividad”, subrayando la baja oferta formativa frente a la gran demanda de empleo actual. Mientras que en el discurso de los profesionales que trabajan en contacto directo con los desempleados (otros profesionales), destaca la desactualización formativa y la escasez de recursos como el segundo y tercer obstáculo más referido, ambos con un 16,92% de las referencias. Estos profesionales resaltan la escasez de recursos como un obstáculo que hace a los desempleados caer en un bucle de precariedad que les impide la actualización formativa que les ayudaría en su acceso al empleo. Esta situación cíclica queda patente en el siguiente fragmento de entrevista: *«es la pescadilla que se muerde la cola, no tienen formación: no tienen trabajo; no tienen trabajo: no pueden formarse»* (M2. OBER. O5. Ref.1).

Tabla 5. Matriz (M2) de referencias en porcentaje sobre potencialidades y obstáculos en función del tipo de profesional

		Investigadores (%)	Formadores (%)	Otros Profesionales (%)
Potencialidades	Experiencia	42,86	9,09	44,44
	Voluntad	9,52	63,64	44,44
	Madurez	28,57	9,09	11,11
	Alta especialización	19,05	18,18	0,00
TOTAL		100	100	100
Obstáculos	Baja cualificación	40,35	22,58	21,54
	Desactualización formativa	8,77	16,13	16,92
	Rechazo de las empresas	10,53	9,68	7,69
	Escasez de recursos	1,75	3,23	16,92
	Baja Adaptabilidad	12,28	6,45	3,08
	Edad	5,26	6,45	9,23
	Competitividad	14,04	3,23	3,08
	Cargas familiares	3,51	3,23	10,77
	Dificultades de aprendizaje	1,75	29,03	0,00
	Desorientación laboral	1,75	0,00	10,77
TOTAL		100	100	100

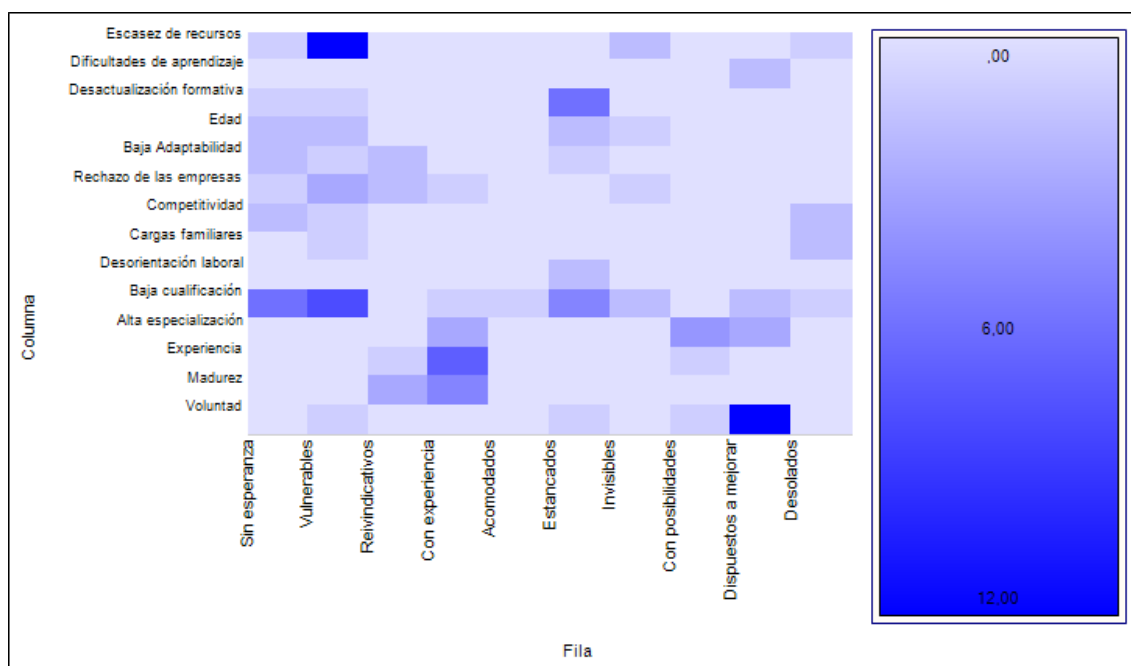
Fuente: Elaboración propia

En cuanto al contexto de intervención del experto entrevistado, existen algunas discrepancias en la priorización de los obstáculos de acceso al empleo. Los que trabajan en entorno desfavorecidos destacan con la misma intensidad la baja cualificación y la escasez de recursos como dificultades de acceso al empleo, ambos con el 18,52% de las referencias; mientras que el resto de profesionales destacan la baja cualificación como principal obstáculo, muy por encima de cualquier otro factor, con un 34,34%. Así mismo, las potencialidades expresadas por los expertos también discrepan en función del contexto. En entornos desfavorecidos, los expertos resaltan la experiencia como principal potencialidad (con un 38,89%), mientras que, en otros contextos, la voluntad es la más destacada en el discurso, con un 39,13%.

3.3 RELACIÓN ENTRE LAS PERCEPCIONES SOCIALES Y LAS POTENCIALIDADES Y OBSTÁCULOS DE ACCESO AL EMPLEO

La gráfica de calor (Figura 1) muestra de forma visual mediante una mayor intensidad del sombreado las relaciones más fuertes que se establecen entre las potencialidades y obstáculos de acceso al empleo de los mayores de 45 años y las percepciones sociales que los expertos expresan sobre ellos.

Figura 1. Gráfica de calor que relaciona percepciones sociales (fila) con potencialidades y obstáculos de acceso al empleo (columna)



Fuente: Elaboración propia con el software NVivo

Las dos relaciones más destacadas, ambas con 12 coincidencias, son asociaciones evidentes. Una de ellas se produce entre la percepción de las personas como “dispuestos a mejorar” y la potencialidad “voluntad”, necesaria para afrontar el cambio. La segunda une el obstáculo “escasez de recursos” a la percepción del colectivo como “vulnerable”, patente en afirmaciones como «*si están desempleados, son muy vulnerables y están al albor de lo que le quieran dar, es decir, de la caridad*» (M3. VER. I3. Ref.1).

Desde una lectura horizontal del gráfico, se puede observar cómo el obstáculo “baja cualificación” es el que mayor número de relaciones forma con las percepciones de los expertos. Las asociaciones más fuertes, las establece con las percepciones “vulnerables” y “sin esperanza”. Esta asociación se observa claramente en el siguiente fragmento extraído de una entrevista «*las personas con más de 40 años y que tienen bajas cualificaciones, son las que tienen mayores dificultades de retorno al mercado de trabajo, en algunos casos, dificultades muy serias*» (M3. SBC. I5. Ref.1).

En la misma línea de valoración de la formación por parte de los expertos, se establece otra de las relaciones más intensas. El discurso analizado asocia la percepción “estancados”, con los obstáculos “desactualización formativa” y “baja cualificación”. Un ejemplo de ello es la siguiente afirmación de uno de los informantes, que, al hablar del desempleo en el sector de la construcción, asegura:

«Hombres de 50 años, que no estudiaron absolutamente nada, que son muy buenos poniendo ladrillos, pero no tienen actitud de decir, “yo ahora soy capaz de prepararme y de formarme en otra cosa”, sino que están ahí un poco anclados» (M3. EDF. O2. Ref.1)

En cuanto a las potencialidades, destacamos la “alta especialización” por su mayor relación con la percepción, por parte de los expertos, de los desempleados como personas “con posibilidades” de acceso al empleo. Entre ambas se establece una relación apoyada por cuatro coincidencias, valor muy por encima de las coincidencias de esta percepción con otras potencialidades como la “experiencia”. Un ejemplo de la unión entre alta especialización y posibilidades de empleo se muestra en la siguiente frase de uno de los expertos, que, al compararlos con colectivos más jóvenes, asegura «*Si están cualificados, sí tienen ventaja, y ahí yo creo que no se trata tanto de enfrentarse al joven, sino de trabajar colaborativamente con el joven*» (M3. CPAE. I1. Ref.1).

Destacan también las relaciones establecidas entre la percepción “reivindicativos” y algunos obstáculos y potencialidades asociadas. Como se observa en la Imagen 1, cuando los expertos se refieren a los desempleados mayores como reivindicativos, afloran del discurso las potencialidades madurez y experiencia, que les aportan el bagaje necesario para poder conocer y defender sus derechos laborales. Sin embargo, esta percepción es asociada también a dos obstáculos, por una parte, el rechazo de las empresas ante la posible reivindicación de derechos y por otra, la baja adaptabilidad del profesional, referida al cuestionamiento y negación de condiciones laborales desfavorables o consideradas injustas, como expresa uno de los informantes: «*si es una persona mayor de 51 dice: “aquí os quedáis y yo me voy, es decir, no paso por eso...”*» (M3. RBA. I1. Ref. 1).

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Vulnerabilidad y desesperanza son las dos percepciones más frecuentes por parte de los expertos entrevistados cuando hablan de las posibilidades de acceso al empleo de los mayores de 45 años. Este percibido riesgo de exclusión se incrementa en los discursos de los profesionales que intervienen en entornos sociales desfavorecidos. Contextos de fractura social, en los que el empleo juega un rol fundamental como vía de liberación de la dependencia de las prestaciones sociales (Bruckmeier, Graf, & Rudolph, 2010), y en los que se hace necesaria la educación de adultos (de Greefa, Vertéb, & Segersc, 2014) y una mayor participación ciudadana (Pastor, 2013) como acercamiento a la inclusión social y laboral. Las poco alentadoras percepciones de los expertos dejan un estrecho margen a la intervención social en esta franja de edad, lo que nos lleva a plantearnos la necesidad de una intervención preventiva en etapas anteriores del sistema educativo.

A pesar de ser concebido por los expertos como un colectivo muy vulnerable y en serio riesgo de exclusión, siendo objeto de discriminación por edad (Shacklock, Fulop, & Hort, 2007; Weller, 2007), los desempleados mayores de 45 años son percibidos por los expertos como personas con un gran entusiasmo por mejorar, por aprender y reciclarse, de una forma mucho más centrada y fructífera que los más jóvenes, coincidiendo con Rubio (2013) en resaltar su mayor compromiso para el trabajo. Los formadores son los que más apuestan por esta visión de los mayores de 45 años, pues su discurso se nutre de su experiencia como docentes en la formación de desempleados

mayores. En este sentido, los formadores trabajan con desempleados que apuestan por la formación para mejorar su empleabilidad, y cuyos intereses se centran en la actualización y el reciclaje profesional para el acceso al empleo.

Aun siendo conscientes de las indudables potencialidades de este colectivo en el mundo laboral, los expertos en su discurso muestran una marcada tendencia pesimista, compartida con los propios desempleados según el estudio de Bernard (2012). En sus disertaciones destacan mucho más los obstáculos que las potencialidades de este colectivo, pues las alusiones a puntos débiles en el discurso triplican con creces las de los fuertes. No obstante, se rescatan matices que revelan el potencial de la experiencia, madurez o alta especialización de este colectivo adulto para la mentorización de los novales, obteniendo fruto de la generatividad propia de esta etapa de la vida (Zacarés & Serra, 2011). Del discurso aflora el concepto de diversidad generacional (Cantera, 2008) como un soporte de gran valor en el buen funcionamiento de las empresas, que fructifica la experiencia de forma intergeneracional.

Entre las barreras que dificultan el acceso al empleo, los expertos destacan la baja cualificación como la más trascendente, por encima de la edad del sujeto. Asocian en su discurso la falta de cualificación a una mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión, y a su vez expresan bajas probabilidades de retorno al mercado laboral de las personas sin formación. Este obstáculo, se agrava unido a otros factores como la edad del desempleado (Piqueras, Rodríguez, & Rueda, 2008) o la competitividad generada por un mercado laboral seriamente afectado por la crisis económica (Tridico, 2013). Se deduce de los resultados, que los expertos atribuyen mayores posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo a las personas con alta especialización profesional y cualificación, que a las que solo disponen de experiencia profesional o voluntad. Estos asertos coinciden con otros estudios, cuyos resultados reafirman el potencial de la formación y el aprendizaje a lo largo de la vida en la búsqueda y mantenimiento del empleo (Halttunen, Koivisto, & Billett, 2014; Nodaa & Kim, 2013; Pineda, 2007).

Las expresiones metafóricas presentes en el discurso de los expertos, descubren el silenciamiento social que está sufriendo el colectivo de desempleados mayores de 45 años. Este acallamiento se acentúa aún más, al condenar las conductas reivindicativas de los desempleados y trabajadores mayores, por el temor a la contratación de personas que sepan y quieran defender sus derechos. Conscientes de la resistencia de los adultos a *“perder los derechos conquistados con gran esfuerzo”* (Izquierdo, 2010, p. 39).

Frente a un mercado laboral en un lamentable estado de precariedad (en el que no hay espacio para ellos) y frente al rechazo sufrido por parte de las empresas (que rehúsan sus trayectorias vitales y reivindicativas en beneficio de otros colectivos económicamente más rentables), es importante y urgente buscar, no solo recomendaciones para el acceso al empleo de los desempleados mayores de 45 años, sino también alternativas a este. En este sentido, el presente trabajo sienta las bases para un posterior estudio que aborde opciones paralelas que sirvan a estas personas como salida del desempleo.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Bernard, A. (2012). The job search of the older unemployed. *Perspectives on Labour and Income*, 24(3), 4-15.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agullo, & A. Ovejero, *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.
- Bruckmeier, K., Graf, T., & Rudolph, H. (2010). Working Poor: Arm oder bedürftig? Umfang und Dauer von Erwerbstätigkeit bei Leistungsbezug in der SGB-II-Grundsicherung. *AStAWirtsch Sozialstat Arch*, 4, 201-222. doi: 10.1007/s11943-010-0085-8.
- Cantera, J. (2008). Diversidad generacional y la búsqueda de la perfección. *Revista APD*, 228, 60-61.
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Dale, R. (2007). Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos. En X. Bonal, & A. Tarabini-Castellani, *Globalización y educación* (pp. 87-114). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- De Greefa, M., Vertéb, D., & Segersc, M. (2014). Differential outcomes of adult education on adult learners' increase in social inclusion. *Studies in Continuing Education*, 37(1), 62-78. doi: 10.1080/0158037X.2014.967346.
- Descy, P., & Tessaring, M. (2002). *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: CEDEFOP
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Halttunen, T., Koivisto, M., & Billett, S. (2014). *Promoting, Assessing, Recognizing and Certifying Lifelong Learning*. New York: Springer. doi: 0.1007/978-94-017-8694-2.

- INE (2015). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado el 21 agosto de 2015, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084>
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Izquierdo, T. (2010). *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación profesional*. Jaen: Editorial Amarantos.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- López-Barajas, E. (2009). *El paradigma de la educación continua. Reto del siglo XXI*. Madrid: Narcea.
- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España*. Barcelona: Octaedro.
- Marhuenda, F. (2012). *La formación Profesional*. Madrid: Síntesis.
- Martínez, V. (1999). Desempleados adultos de larga duración. En J. F. Tezanos, *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (pp. 257-286). Madrid: Fundación Sistema.
- Nodaa, A., & Kim, M. M. (2013). Learning experiences and gains from continuing professional education and their applicability to work for Japanese government officials. *Studies in Higher Education*, 39(6), 927-943. doi: 10.1080/03075079.2012.754864.
- Pastor, E. (2013). Ciudadanía y participación en contextos de fractura y exclusión social. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 22, 91-103. doi: 10.7179/PSRI_2013.22.02.
- Pineda, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 13(1), 43-65.
- Piqueras, R., Rodríguez, A., & Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.
- PopKewitz, T. S. (1988). *Paradigma e ideología en investigación educativa: las funciones sociales del intelectual*. Madrid: Mondadori.
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. doi: 10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. En B. Echeverría, *Orientación profesional* (pp. 301-379). Barcelona: UOC.
- Schumpeter, J. (1965). *Capitalismo, socialismo y democracia*. Barcelona: Península.
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. doi: 10.1177/1038411107073603.

- Tezanos, J. F. (2001). *La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tridico, P. (2013). El impacto de la crisis económica en los mercados laborales de la Unión Europea: una perspectiva comparada. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), 199-215.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, employment and society*, 21(3), 417–437. doi: 10.1177/0950017007080006.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. doi: 10.1174/113564011794728533.

Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Una luz al final del túnel

Unemployment and job insecurity on people older than 45 years old. A light at the end of the tunnel

RESUMEN

Este trabajo muestra las principales claves de acceso al empleo y alternativas a este para los desempleados mayores de 45 años, aportadas por expertos en formación y empleo. El estudio se aborda a través del análisis del discurso de las entrevistas a expertos. Los resultados destacan la orientación y la cualificación entre las recomendaciones de acceso al empleo; y el emprendimiento, la economía sumergida y la mentorización entre las alternativas al empleo. Las conclusiones ponen en valor el gran potencial y el capital humano que pueden aportar estas personas, especialmente en procesos de aprendizaje intergeneracional y mentoría.

Palabras clave: desempleo, análisis del discurso, mayores de 45 años, inserción laboral.

ABSTRACT

This work shows the main keys for access to employment and some alternatives for this concerning to unemployed people older than 45 years old, provided by experts on training and employment. The study is tackled through a discourse analysis of interviews to experts. The results stand out the orientation and qualification between the recommendations for access to employment; and entrepreneurship, submerged economy and mentoring between the employment alternatives. The conclusions value the great possibilities and the human capital that these people can provide, especially in processes of intergenerational learning and mentoring.

Key words: unemployment, discourse analysis, people older than 45 years old, job placement.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El desempleo en las personas mayores de 45 años es una problemática social de gran importancia en la actualidad. A pesar de la tímida merma de las cifras del desempleo general, la cifra de desempleados mayores de 45 años en el segundo trimestre de 2015 continúa cuadruplicando la cifra de parados previa a la crisis económica, en el mismo trimestre de 2007, según fuentes oficiales (INE, 2015).

La dinámica del actual mercado laboral, caracterizada por el constante cambio, la precariedad laboral y la alta competitividad (Dale, 2007; López-Barajas, 2009; Lorente, 2012; Sarasola, 2008), genera barreras de difícil salvamento para los desempleados mayores de 45 años, especialmente para aquellos con baja cualificación que han trabajado durante años en sectores tradicionales (Descy & Tessaring, 2002; Martínez, 1999).

Ante esta panorámica de permanente incertidumbre e inseguridad (Beck, 2002), los desempleados mayores de 45 años son considerados un colectivo de especial vulnerabilidad y riesgo de exclusión social. Sin embargo, esta problemática no goza de suficiente visibilidad social, a pesar de la dureza de la situación que afrontan diariamente los desempleados de esta franja de edad. Los esfuerzos de inserción laboral se dirigen principalmente a otros colectivos con mayor visibilidad, como los jóvenes (CIDE, 2012), obviando a las personas de mayor edad. Además, las políticas de empleo no están dando respuestas efectivas para estas personas, cuya incidencia en el paro de larga duración es mucho mayor que la de otros colectivos (Oña, 2014), con los consiguientes efectos nocivos que de esta situación prolongada de desempleo se derivan: pérdida de autoestima, falta de motivación, disminución de actitudes de búsqueda de empleo, etc. (Izquierdo, 2008).

El *individualismo institucionalizado* que caracteriza a la sociedad actual, tratado en los trabajos de Beck (2002) y de Beck y Beck-Gernsheim (2003), desplaza la responsabilidad desde lo colectivo, político y público hacia lo individual. De manera que el sujeto se enfrenta a sus propias decisiones, asumiendo sus consecuencias, rodeado de una *irresponsabilidad social* sustentada por las leyes de mercado. Con esta falta de apoyo social, las personas en desempleo se enfrentan a la necesidad acuciante e imperativa de adaptarse a las necesidades del mercado laboral fluctuante e incierto (Blanch, 2010), mientras este camina en dirección opuesta a las necesidades de los individuos.

Sin desaprovechar la oportunidad de vindicar a través de este trabajo la necesidad de un enfoque social de la cuestión (Font & Langarita, 2015) desde los planteamientos de la economía solidaria (Felber, 2012; Gaiger, 2015), y siendo conscientes de la urgencia de políticas sociales que aborden la problemática, este trabajo se centra en iniciativas individuales de acceso al empleo, que puedan ayudar a personas concretas a sobrellevar y afrontar las condiciones impuestas por el mercado laboral.

Ante la evidente premura de muchas familias, cuyos miembros activos son mayores de 45 años en desempleo, los expertos en formación y empleo tienen mucho que aportar en términos de claves de acceso al mercado de trabajo, que ayuden a las personas a aproximarse a la situación laboral deseada. Desde este planteamiento, la finalidad de este estudio es dar a conocer los principales consejos por los que apuestan los profesionales para mejorar la empleabilidad de este colectivo, así como exponer las principales alternativas al empleo por cuenta ajena utilizadas por los desempleados según los profesionales. Con ello se pretende abrir una vía de esperanza profesional y personal para este colectivo, que aún tiene mucho potencial que aportar al mercado laboral y a la sociedad en general.

2. METODOLOGÍA

La técnica de investigación utilizada para la recopilación de información es la entrevista discursiva (Kvale, 2011) a partir de guías de conversación flexibles (Anexo VIII), desde una metodología principalmente cualitativa que busca la comprensión de realidades complejas (Flick, 2007). El análisis del discurso desde su vertiente crítica (Van Dijk, 2003) es el método aplicado para la interpretación de los resultados de estudio. Un proceso evidentemente cualitativo, que se complementa con un tratamiento cuantitativo de los datos (PopKewitz, 1988), que ayuda a la estructuración y presentación de los resultados, aportando un nuevo matiz.

2.1 SELECCIÓN DE CASOS DE ESTUDIO

Los casos que fueron entrevistados se seleccionaron de forma intencionada a través de un proceso de bola de nieve. Se buscaron profesionales que trabajasen o hubiesen trabajado con desempleados mayores de 45 años en cualquiera de los siguientes ámbitos profesionales: investigación, formación y servicios sociales y de empleo (tales como orientadores y trabajadores sociales, que fueron denominados “otros profesionales”). Se seleccionaron un total de 15 expertos, cinco de cada uno de los ámbitos señalados con anterioridad. Todos los expertos se caracterizan por su trayectoria profesional y amplia experiencia en el ámbito de la formación y/o el empleo.

2.2 PROCESO DE CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Para la codificación de la información se utilizó la décima versión del software de análisis cualitativo NVivo. Las transcripciones de las 15 entrevistas fueron codificadas atendiendo a diferentes parámetros, que permitieron un posterior análisis de los datos obtenidos. Se hizo distinción entre categorías de análisis y atributos. En este estudio, las categorías codifican fragmentos de texto, mientras que la unidad de codificación para los atributos son los recursos completos, en este caso, las entrevistas. Además, mientras que las categorías son definidas y seleccionadas por el investigador, los atributos son características objetivas de los informantes.

Se atendió a dos grandes categorías de interés para el estudio a partir de las cuales se categorizaron las entrevistas: 1) Recomendaciones de acceso al empleo para

los mayores de 45 años y 2) Alternativas al empleo por cuenta ajena para este colectivo. A partir de estas categorías previas se obtuvieron una serie de subcategorías emergentes del discurso de los expertos. Las recomendaciones emergentes fueron: orientación, cualificación, actitud proactiva, participación social, conocimiento de sí mismo, red de contactos, TIC, idiomas y movilidad. Y las alternativas: emprendimiento, economía sumergida, mentorización, jubilación y otras.

Los atributos considerados en este análisis fueron el tipo de profesional entrevistado (investigadores, formadores u otros profesionales) y el ámbito de intervención de los expertos, en función de si se trata o no de un entorno social desfavorecido.

2.3 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Una vez realizada la codificación y categorización de la información, se procedió al análisis de los datos de estudio. Desde un enfoque principalmente cualitativo, centrado en la interpretación del discurso, pero con un matiz cuantitativo complementario a modo de ilustración informativa, se han realizado dos análisis principales con ayuda del software antes mencionado y su herramienta “matriz de codificación”. Esta herramienta permite realizar cruces de información entre las categorías y los atributos. De forma paralela e integrada en los resultados se atiende a las expresiones metafóricas de los expertos como imágenes clarificadoras del sentido del discurso. Los dos análisis realizados y que organizan la presentación de los resultados de investigación son:

- Exposición de las principales recomendaciones de los expertos para el acceso al empleo de los desempleados mayores de 45 años y comparativa a través de dos cruces de información:
 - a) Matriz de codificación entre las recomendaciones y los tipos de profesionales (M1)
 - b) Matriz de codificación entre las recomendaciones y el contexto de intervención del profesional entrevistado (M2)
- Definición de las alternativas al empleo por cuenta ajena para los mayores de 45 años contempladas en el discurso de los expertos y comparativa a través de dos cruces de información:
 - a) Matriz de codificación entre las alternativas y los tipos de profesionales (M3)
 - b) Matriz de codificación entre las alternativas y el contexto de intervención del profesional entrevistado (M4)

3. RESULTADOS

3.1 RECOMENDACIONES DE ACCESO AL EMPLEO

Como se indica en la Tabla 1, la mayoría de las recomendaciones de los expertos para el acceso al empleo de los mayores de 45 años incluidas en el discurso se centran

en la orientación (concretamente el 23,48% de las referencias a recomendaciones). Del discurso se extrae la siguiente afirmación que ejemplifica el valor otorgado por los expertos a la orientación profesional, especialmente en la actualidad: «*En crisis con más razón que nunca hay que tener buen enfoque de orientación*» (RO. F1. Ref.4)

Tabla 1. Referencias a recomendaciones de acceso al empleo en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje

Recomendaciones (R)	V.A.	%
Orientación (O)	27	23,48
Formación y cualificación (FC)	22	19,13
Actitud proactiva (A)	12	10,43
Participación social (P)	12	10,43
Conocimiento de sí mismo (CM)	11	9,57
Red de contactos (R)	10	8,70
TIC (T)	9	7,83
Idiomas (I)	7	6,09
Movilidad (M)	5	4,35
TOTAL	115	100

Fuente: Elaboración propia

Se recalca la importancia de la orientación en la correcta selección y determinación de un itinerario personalizado que guíe al sujeto en la búsqueda de empleo, ayudándole a trazar un camino y a fijar unos objetivos, que le eviten dar pasos en falso y malgastar esfuerzos y ánimo. La figura del orientador como acompañante cobra una especial importancia en este proceso. En esta línea, uno de los informantes, refiriéndose a los mayores de 45 años en desempleo, utiliza la metáfora del tándem para referirse a este proceso de acompañamiento: «*Con ellos hay que trabajar mucho la motivación, la motivación y el llevarlos, como yo digo, como en un tándem, “pues ahora vamos a ir caminando juntos, rodando juntos para que no te descuelgues”*» (RO. O4. Ref.4).

Otro de los consejos más frecuentes de los expertos entrevistados es mejorar la formación y la cualificación de los desempleados, con 22 referencias en las entrevistas (19,13%). Muestran la formación cualificada como condición *sine qua non* para el acceso al empleo, como revela el tono imperativo de la siguiente afirmación: «*Tienes que estudiar si quieres tener oportunidad y quieres ser competitivo en el mercado de trabajo*» (RC. I1. Ref.2). Además, conciben la formación como un proceso necesario a lo largo de toda la vida, para adaptarse a los requerimientos de un mercado laboral y una sociedad en constante cambio. En este sentido, uno de los expertos asegura que «*hay que estar al día*» (RFC. O2. Ref.1).

A continuación, con el mismo porcentaje de referencias (10,43%), los informantes señalan la importancia de tener una actitud proactiva y de participar activamente en la sociedad. Las referencias a la actitud proactiva, resaltan como consejo tener una predisposición positiva a la mejora y al cambio. En esta línea, un informante destaca en pocas palabras y alzando la voz (transcrito en mayúscula), cual es la actitud

propicia para acceder al empleo: *«la persona tiene que estar “DISPUESTA A”»* (RA. I3. Ref.1).

Conocerse a uno mismo es la siguiente recomendación más frecuente en el discurso de los expertos, con un 9,57%. A continuación, crear o disponer de una red de contactos, con el 8,70% de las referencias, es otro de los consejos más frecuentes. Los informantes aseveran que los candidatos con algún contacto tendrán mayores oportunidades de acceso al empleo, en frases como *«lo poco que hay suele ser en plan familiar, “yo conozco a este, yo conozco al otro...”*, y *si no tienes contactos es muy complicado, no imposible, pero casi»* (RR. F4. Ref.1) o *«la técnica más efectiva para buscar trabajo o para encontrarlo es la red de contactos»* (RR. O4. Ref.1).

Entre las recomendaciones con menos alusiones en el texto, pero de gran importancia para el acceso al empleo, encontramos el aprendizaje de las TIC e idiomas, con un 7,83% y un 6,09% respectivamente. Las referencias que recogen recomendaciones sobre la importancia de las TIC, recalcan la necesidad de la constante actualización tecnológica para adaptarse a los nuevos requerimientos de la sociedad y del mercado laboral. Como ejemplo de ello, se muestra el siguiente fragmento de uno de los expertos que asegura que el aprendizaje y dominio de las tecnologías de la información y la comunicación *«ahora mismo es indispensable para cualquier persona que acceda al mundo del trabajo»* (RI. F3. Ref.1). En esta misma línea, otro experto señala *«porque si no, sí que te quedas atrás»* (RI. O3. Ref.1).

El último de los consejos destacados en el discurso de los expertos entrevistados es el fomento de la movilidad, con un 4,35%, como estrategia de ampliación de las oportunidades laborales, en busca de nuevas posibilidades en otras ciudades o países con mayor oferta de empleo.

Existen algunas discrepancias entre las recomendaciones expresadas por los expertos en su discurso en función de su ámbito profesional, tal y como se recoge en la Tabla 2. Los investigadores centran sus recomendaciones en la necesidad de que el desempleado sea capaz de conocerse a sí mismo, el 37,04% de sus referencias sobre recomendaciones hablan en este sentido. Instan al desempleado a realizar un esfuerzo de reflexión que le permita identificar sus propios obstáculos, para poder trabajar sobre ellos, así como sus potencialidades, para incentivarlas y potenciarlas. Según uno de los entrevistados:

«Se trata de tomar conciencia de tus características, de tus saberes y competencias, tomar conciencia de los contextos, y a partir de ahí puedes hacer proyectos de vida y de cambio de forma consciente, realista y crear desafíos o retos» (M1. RCM. I5. Ref.1)

Comentan que se trata de un proceso complejo y arduo para el que es beneficiosa la narración de trayectorias vitales e identificación de las experiencias y competencias, proceso que puede ir mediado o apoyado desde la formación; pero que es de gran relevancia para el acceso al empleo. En palabras de un informante, una vez realizada esta reflexión personal *«son capaces de buscar empleo, porque saben las*

competencias que tienen y comprenden qué competencias son necesarias para los nuevos empleos» (M1. RCM. I4. Ref.3).

Tabla 2. Matriz (M1) de referencias a recomendaciones en porcentaje según el tipo de profesional

Recomendaciones	Investigadores (%)	Formadores (%)	Otros profesionales (%)
Orientación	7,41	22,22	32,69
Formación y cualificación	18,52	25,00	15,38
Actitud proactiva	14,81	11,11	7,69
Participación social	11,11	0,00	17,31
Conocimiento de sí mismo	37,04	0,00	1,92
Red de contactos	0,00	13,89	9,62
TIC	3,70	8,33	9,62
Idiomas	0,00	16,67	1,92
Movilidad	7,41	2,78	3,85
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia

La mejora de la cualificación y de la formación y la actitud proactiva son las siguientes recomendaciones más señaladas por los investigadores, con un 18,52% y un 14,81% de las referencias respectivamente.

Los formadores destacan, por encima de cualquier otra recomendación (con el 25% de las referencias), la mejora de la cualificación de los desempleados. Consideran que la formación acrecienta el atractivo de un candidato para una empresa y sus reclutadores, ampliando las posibilidades de éxito. Además, aseveran que permite ampliar las opciones de búsqueda del sujeto, pues «*al tener estudios, tu abanico se abre*» (M1. RFC. F5. Ref.2).

En segundo lugar, los formadores resaltan la importancia de la orientación, con el 22,22% de las referencias. Enfocan la orientación desde el marco de la formación, entendiéndola como una necesidad previa a la formación que garantiza el mayor provecho de esta. En este sentido, los formadores hablan de formación dirigida a un objetivo, no como fin en sí misma, y destacan a través de su acento en la orientación, la importancia de seleccionar adecuadamente la formación que se recibe para rentabilizar los esfuerzos:

«Una señora o un hombre mayor, que está desesperado porque no tiene trabajo y se matricula en lo que sea, pues a lo mejor pierde el tiempo, está haciendo un esfuerzo inútil, porque no es el sitio donde debería estar matriculado» (RO. F1. Ref.5)

Los formadores hacen hincapié en la importancia de dominar alguna lengua extranjera. Con un 16,67% de las referencias, el aprendizaje de idiomas se coloca en tercera posición entre las recomendaciones más frecuentes por parte de los formadores. Consideran que los idiomas abren nuevas puertas de empleo y amplían el horizonte de búsqueda a otros contextos geográficos: «*si no tienen idiomas están mermando las posibilidades. El que no tiene idiomas no ha pensado irse ni a China ni a Tokio*» (M1. RI. F1. Ref.4).

Los profesionales que trabajan en contacto directo con los desempleados y les acompañan en su proceso de búsqueda de empleo o ayudas sociales (denominados “otros profesionales”), destacan la orientación como primera recomendación para el acceso al empleo, con un 32,69% de las referencias. Hablan de una orientación que ayude a la persona a encontrar su camino, pero «*con el objetivo de que sea autónomo a la hora de la búsqueda*» (M1. RO. O2. Ref.2). Las referencias a orientación presentes en el discurso de estos profesionales también expresan, con el uso de expresiones metafóricas, cómo la orientación supone un apoyo anímico para los desempleados, que, en palabras de los informantes, perciben al mediador u orientador «*como su salvación*» (M1. RO. O5. Ref.2) o como «*la esperanza para ellos*» (M1. RO. O4. Ref.4). La participación social y la cualificación, con un 17,31% y un 15,38% respectivamente, son los siguientes consejos más destacados por estos profesionales.

Atendiendo al contexto de intervención de los profesionales entrevistados, existen diferencias considerables entre las recomendaciones ofrecidas por los expertos dependiendo de si su intervención se desarrolla en un entorno desfavorecido o no. La Tabla 3 muestra estas discrepancias en datos porcentuales.

Tabla 3. Matriz (M2) de referencias a recomendaciones en porcentaje según el contexto de intervención del informante

Recomendaciones	Entorno Desfavorecido (%)	Entorno no Desfavorecido (%)
Orientación	21,28	25,00
Formación y cualificación	10,64	25,00
Actitud proactiva	14,89	7,35
Participación social	23,40	1,47
Conocimiento de sí mismo	2,13	14,71
Red de contactos	10,64	7,35
TIC	10,64	5,88
Idiomas	2,13	8,82
Movilidad	4,26	4,41
TOTAL	100	100

Fuente: Elaboración propia

Los informantes que trabajan en contextos en riesgo de exclusión destacan la participación social como la principal recomendación a tener en cuenta para el acceso al empleo. El 23,40% de las referencias a recomendaciones hablan en ese sentido, mientras que los expertos que trabajan en entornos no desfavorecidos tan solo hacen mención a este consejo en el 1,47% de las referencias. Los expertos que trabajan en contextos en riesgo de exclusión aseguran que las posibilidades de acceso al empleo de

las personas que participan activamente en la comunidad es mayor, como muestra el siguiente fragmento:

«Siempre que hay un empleo o algún puesto, va dirigido a estas personas... (sobre todo mayores de 45 que tenemos un conocimiento de su realidad bastante exhaustivo, que llevan aquí muchos años) y siempre se destina ese puesto a la persona que más ha participado, o que más está haciendo por cambiar» (M2. RP. O3. Ref.4)

Coinciden los expertos que intervienen en ambos contextos en señalar la importancia de la orientación, ambos con un porcentaje importante de referencias. Sin embargo, mientras que los expertos que trabajan en entornos no desfavorecidos concentran la mitad de las referencias entre la orientación y la formación cualificada, los expertos que trabajan en contextos desfavorecidos disgregan más sus recomendaciones, resaltando factores sociales y personales, como la participación ciudadana o la actitud.

3.2 ALTERNATIVAS AL EMPLEO POR CUENTA AJENA

Resultado de este segundo análisis sobre las alternativas al empleo por cuenta ajena para los desempleados mayores de 45 años expresadas en el discurso de los profesionales, se presenta la Tabla 4. Cabe destacar de este análisis que las alternativas rescatadas del discurso de los informantes son opciones que existen y que toman o podrían tomar los mayores en desempleo, pero no todas ellas están recomendadas por los expertos.

Tabla 4. Referencias en valor absoluto (V.A.) y en porcentaje a alternativas al empleo por cuenta ajena

Alternativas (A)	V.A.	%
Emprendimiento (E)	9	28,13
Economía Sumergida (ES)	8	25,00
Mentorización (M)	7	21,88
Jubilación (J)	5	15,63
Otras (O)	3	9,38
TOTAL	32	100

Fuente: Elaboración propia

Como muestra la Tabla 4, el emprendimiento es la opción más referida en el discurso de los expertos, con el 28,13% de las referencias sobre alternativas. En palabras de uno de los expertos, se puede considerar incluso una tendencia o moda, pues al conversar sobre las opciones del desempleado comenta: *«nos encontramos con la palabra de moda: Emprendimiento» (RE. I5. Ref.1)*. Los expertos ven el emprendimiento como una alternativa atractiva, aunque no exenta de dificultades para el emprendedor, por lo que consideran que es necesario incentivar una cultura emprendedora y facilitar los trámites para los autónomos. Lamentan las dificultades con las que las personas se encuentran al intentar crear su empresa, como se manifiesta en las palabras de este informante:

«Me da mucha pena de ver que la gente tiene interés en poner su propia empresa o en hacer reformas dadas de alta... porque la gente quiere hacer las cosas bien, la mayoría de la gente quiere hacer las cosas bien, tienen motivación por hacer las cosas..., pero no pueden, no pueden. El sistema está un poco antiguo» (AE. O5. Ref.1)

La segunda alternativa el empleo por cuenta ajena más referida por los expertos es la economía sumergida, que reúne un 25% de las referencias sobre alternativas. Los expertos hablan de esta alternativa como un medio de supervivencia utilizado por las personas que no tienen otros recursos, en fragmentos de entrevista como: «¿Qué pasa con los desempleados de esas edades? Evidentemente se tienen que acoger a una economía sumergida: “por aquí voy, cojo, 3€, por aquí, cojo 10€”, y van sobreviviendo» (AES. I3. Ref.1).

El acento en las alternativas al empleo por cuenta ajena varía dependiendo del tipo de profesional entrevistado. Como se observa en la Tabla 5, la alternativa más referida y, en este caso, también recomendada por los investigadores es la mentorización, con el 40% de las referencias. Esta opción permite a los adultos compartir su experiencia con las nuevas generaciones y fomentar procesos de aprendizaje intergeneracional. En este sentido, uno de los expertos, refiriéndose a personas cercanas a la jubilación, asegura que «cuando llegan a determinada edad, más que pensar en desarrollarse o en proyectarse profesionalmente, lo que piensan es en quién van a dejar... a quién van a ceder toda esa experiencia» (M3. AM. I1. Ref.2).

La jubilación, como alternativa al empleo, es únicamente recogida en el discurso de los investigadores entrevistados, con el 33,33% de las referencias de estos profesionales sobre alternativas. Los expertos consideran que la jubilación es la alternativa tomada por muchos de los desempleados más mayores, que huyen de la precariedad e inaccesibilidad del mercado laboral actual. Esto queda patente en el siguiente comentario de un experto: «hoy día, con la crisis económica, para muchas personas en edad de jubilación, es como decir: “bueno, me voy de este caos laboral, sí, me aparto de este caos laboral y me voy a dedicar a otra cosa”» (M3. AJ. I1. Ref.3).

Tabla 5. Matriz (M3) de referencias a alternativas en porcentaje según el tipo de profesional

Alternativas	Investigadores (%)	Formadores (%)	Otros Profesionales (%)
Emprendimiento	13,33	75,00	30,77
Economía Sumergida	6,67	0,00	53,85
Mentorización	40,00	25,00	0,00
Jubilación	33,33	0,00	0,00
Otras	6,67	0,00	15,38
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia

Los formadores hablan del emprendimiento como la alternativa más factible (con el 75% de las referencias), especialmente para las personas con formación. Uno de los formadores asegura que al realizar cursos de formación para el empleo «por lo

menos tenías la opción de ponerte de autónomo, crear tu empresilla y empezar a funcionar» (M3. AE. F5. Ref.2).

Los profesionales que trabajan en contacto directo con el desempleado y le atienden y escuchan diariamente, expresan en su discurso cómo la alternativa de la economía sumergida es bastante frecuente en la población con la que trabajan. Cabe destacar del discurso de estos profesionales sobre alternativas al empleo por cuenta ajena, que un 15,38% de las referencias pertenecen a la categoría denominada “otras”. Esta categoría recoge referencias en torno a posibilidades e iniciativas que promueven otras formas de acceder a recursos y a servicios, tales como la participación en “bancos de tiempo” en los que se hace un trueque de servicios con el tiempo como moneda de cambio o el cultivo de huertos ecológicos.

Al cruzar la información sobre alternativas al empleo por cuenta ajena con el contexto de intervención del profesional entrevistado, el dato más relevante que recoge la matriz de codificación (M4) es un porcentaje mucho mayor de referencias a la economía sumergida en los contextos más desfavorecidos, un 50%, frente a un 10% en otros entornos.

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Las recomendaciones de acceso al empleo para los mayores de 45 años aportadas por los expertos coinciden en líneas generales con los principales consejos de acceso al empleo para otros colectivos, aunque se acentúan en ellos ciertos matices específicos para esta edad. Por encima de cualquier otra recomendación, se aconseja la orientación laboral para el acceso al empleo (Sultana & Watts, 2006; Ureña & Barboza, 2015). Fijar una meta laboral e ir caminando progresivamente hacia ella de forma que se rentabilicen los esfuerzos personales y se evite caer en la desesperación y el desánimo. Esta incidencia en la orientación es una tendencia común en el discurso de los expertos, sea cual sea su contexto de intervención, aunque es destacada especialmente en el discurso de los profesionales que trabajan por la inserción laboral y social de las personas y en los contextos más desfavorecidos (Wats, 2010). Los expertos resaltan la figura del orientador en el proceso de orientación, pues ofrece apoyo moral en el proceso y evita la sensación de soledad y aislamiento del desempleado.

Se deposita una gran confianza en la formación y la cualificación para el acceso al empleo (Thieme, Bruschi, Büsch, & Stamov, 2015), a pesar de la gran movilidad laboral actual impuesta a los titulados (Cairns, 2015), que buscan oportunidades en el extranjero, generando la *fuga de cerebros* (Santos & Muñoz, 2015). En esta línea se concede también especial relevancia, principalmente en el discurso de los formadores, al aprendizaje de lenguas extranjeras, requeridas en muchos sectores profesionales como formación transversal (Martínez Comeche, Carpallo, Burgos, & Francisco, 2015). El dominio de la tecnología es otro de los aprendizajes transversales especialmente recomendados por los expertos hoy en día. La actualización constante del mercado laboral, de la sociedad y de las profesiones, crean brechas digitales entre las personas,

insalvables sin un dominio tecnológico. Este problema se acrecienta en los contextos de mayor vulnerabilidad y riesgo de exclusión social, debido a la falta de acceso a los recursos informáticos y digitales (Mariscal, Junqueira, & Gutiérrez, 2008).

Importa también la actitud con la que se enfrente el desempleo. Una actitud proactiva y una buena disposición al cambio y a los desafíos son favorables para el acceso al empleo según los informantes, coincidiendo con los planteamientos de Izquierdo (2012). La participación ciudadana, muy en relación con la creación de una red de contactos, son otras de las posibilidades de acceso al empleo destacadas por los profesionales. De especial relevancia para los informantes es la participación ciudadana en los contextos más vulnerables y en riesgo de exclusión, como medida de inclusión social y laboral (Pastor, 2013).

Muy en relación con la recomendación de conocerse a sí mismo y especialmente destacado en el discurso de los investigadores, aflora el concepto de autoeficacia, de gran relevancia en la búsqueda de empleo (Lang & Lee, 2005). Se recomienda la realización de un balance de competencias (Gaudron, Bernaud, & Lemoine, 2001; Lemoine, 2005), que permita al desempleado ser consciente de sus potencialidades y destrezas y de cómo estas pueden ser aplicadas de forma transversal a diferentes contextos profesionales. Este proceso de reflexión permite a las personas conocer qué facetas profesionales deben mejorar, cuáles deben resaltar y poner en valor y qué puestos de trabajo son los más adecuados a su perfil.

En cuanto a las alternativas al empleo por cuenta ajena para los mayores de 45 años, se propone el emprendimiento como opción más frecuente en el discurso de los expertos, no exenta de dificultades administrativas, económicas, ni de retos personales, formativos y actitudinales. Se habla del emprendimiento como una posibilidad o alternativa, pero también como una tendencia o moda. A pesar de la actualidad del emprendimiento, los expertos lo conciben únicamente de la mano de previos procesos formativos en actitud y cultura emprendedora (Orrego, 2009, 2014; Toca Torres, 2010).

La economía sumergida es referida por los expertos como alternativa desesperada para personas que están en una situación límite, que les imposibilita económicamente dar de alta sus servicios. Se habla de la economía sumergida como una alternativa para sobrevivir, no para vivir, que es destacada especialmente en contextos en riesgo de exclusión social. Coincide con el estudio de Ruesga, Carbajo y Pérez (2013) al hablar de la función de *amortiguador* en contextos de crisis de esta economía no reglada.

La alternativa denominada mentorización, pone el acento en el aprovechamiento de las potencialidades del colectivo adulto en la enseñanza de los novales mediante el aprendizaje intergeneracional. Alternativa de indudable importancia, pues el entorno actualmente desaprovecha con frecuencia el capital humano y no apoya a las organizaciones en la *gestión de la edad* (CIDEC, 2012), abocando a los mayores al desempleo y la inactividad. En este sentido, esta alternativa pone en auge la experiencia del adulto, de incuestionable valor en los procesos formativos. La alternativa se apoya en la generatividad propia del adulto, como uno de

los retos de esta edad definidos por Erikson (2000), manifiesta en su interés por guiar a las nuevas generaciones (Zacarés & Serra, 2011). Estos procesos de aprendizaje, enriquecedores para ambas generaciones (Villar, 2013), pueden ser aplicados en diversos contextos y con múltiples finalidades. Un ejemplo de la viabilidad y acierto de esta alternativa se recoge en el trabajo de Amber (2014), que relata una experiencia de acogida de estudiantes internacionales en Alemania mediante procesos de mentoría guiados por adultos generativos.

La jubilación como alternativa es considerada en el discurso de los expertos como una vía de escape para el desempleado, una oportunidad factible solo para los más mayores. En este sentido, los desempleados de mayor edad son considerados menos vulnerables por tener esta alternativa cercana en el tiempo (Oña, 2014). Destacan a su vez otras iniciativas producto de la agudización del ingenio de los desempleados y las personas que trabajan por su inserción laboral y social, que buscan opciones que les ayuden a salir adelante y a vivir con dignidad.

Concluyendo, este artículo quiere ser, como su título introduce, una luz al final del túnel en el que muchos desempleados mayores de 45 años creen encontrarse. Se espera que las palabras que lo componen hagan pensar a sus lectores, den pistas al desempleado que le acerquen al logro de su objetivo laboral y conciencien a los reclutadores del gran potencial de estas personas para las empresas, potencial que se malgasta día tras día en las largas colas del Servicio Público de Empleo Estatal.

La luz que aportan sus resultados gracias a las palabras de los expertos entrevistados, forma parte de una investigación más amplia, cuya línea de acción futura inmediata se concreta en dar voz a los propios afectados por el desempleo. Ellos, desde su trayectoria personal y vivencias, pueden dar claves para la mejora de su situación laboral que complementen y maten, desde experiencias vividas en primera persona, la visión de los expertos.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amber, D. (2014). Acogida de estudiantes internacionales en Friburgo. Proyecto Brücke. *Foro de Educación*, 12(17), 187-196. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2014.012.017.009>.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J. M. (2010). Competencias psicosociales en la orientación para el empleo. En T. Izquierdo, *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación laboral* (pp. 5-28). Jaén: Editorial Amarantos.
- Cairns, D. (2015). International student mobility in crisis? Understanding post-diploma mobility decision-making in an economic crisis context. *Sociologia, Problemas e Practicas*, 79, 9-25. doi: 10.7458/SPP2015796366.

- CIDEC (2012). *Formación y Exclusión Social. Documento de Síntesis*. España: Fundación Tripartita para la formación en el empleo.
- Dale, R. (2007). Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos. En X. Bonal, & A. Tarabini-Castellani, *Globalización y educación* (pp. 87-114). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Descy, P., & Tessaring, M. (2002). *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: CEDEFOP.
- Erikson, E. H. (2000). *El ciclo vital completado*. Barcelona: Paidós.
- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Deusto.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Font, J., & Langarita, J. A. (2015). A propósito de la inserción laboral . Implicaciones de las nuevas políticas de empleo para el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 28(1), 61-68. doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.45253.
- Gaiger, L. (2015). A economia solidária na contramarcha da pobreza. *Sociologia, Problemas e Practicas*, 79, 43-63. doi: 10.7458/SPP2015793556.
- Gaudron, J.-P., Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes: Les effets individuels du bilan de compétences . *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30(4), 485-510.
- INE (2015). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Recuperado el 27 de agosto de 2015, de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084>
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2005). Identity accumulation, others' acceptance, job-search self-efficacy, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 293-312. doi: 10.1002/job.309.
- Lemoine, J.-P. (2005). *Se Former au Bilan de Compétences*. Paris: Dunod.
- López-Barajas, E. (2009). *El paradigma de la educación continua. Reto del siglo XXI*. Madrid: Narcea.
- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España*. Barcelona: Octaedro.

- Mariscal, J., Junqueira, A. J., & Gutiérrez, L. H. (2008). *Capacitación en Tecnologías de Información , TICs , Empleo y Jóvenes. Los casos de Brasil , Colombia y México*. Lima: IEP; CIS, Center for Information & Society.
- Martínez, J. A., Carpallo, A., Burgos, E., & Francisco, J. M. (2015). La demanda de la información y documentación en España : Análisis de las denominaciones de las ofertas de trabajo y de las tareas y competencias profesionales que involucran. *Revista General de Información y Documentación*, 25(1), 175-190. doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_RGID.2015.v25.n1.48984.
- Martínez, V. (1999). Desempleados adultos de larga duración. En J. F. Tezanos, *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (pp. 257-286). Madrid: Fundación Sistema.
- Oña, D. (2014). *Informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. España: Consejo Económico y Social (CES).
- Orrego, C. I. (2009). La fenomenología y el emprendimiento. *Pensamiento y gestión*, 27, 235-252.
- Orrego, C. I. (2014). La voluntad de emprender : un estudio fenomenológico. *Estrategias*, 12(22), 1-25.
- Pastor, E. (2013). Ciudadanía y participación en contextos de fractura y exclusión social. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 22, 91-103. doi: 10.7179/PSRI_2013.22.02.
- PopKewitz, T. S. (1988). *Paradigma e ideología en investigación educativa: las funciones sociales del intelectual*. Madrid: Mondadori.
- Ruesga, S. M., Carbajo, D., & Pérez, M. (2013). La economía sumergida y el ciclo económico . *Revista Atlántica de Economía*, 2, 6-37.
- Santos, A., & Muñoz, D. (2015). Fuga de cerebros y biografías low cost : nueva etapa en la precarización de la juventud. *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, 6, 13-33. doi: <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2015.16.2>.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. En B. Echeverría, *Orientación profesional* (pp. 301-379). Barcelona: UOC.
- Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2006). Career Guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 29-46. doi: 10.1007/s10775-006-0001-5.
- Thieme, P., Bruschi, M., Büsch, V., & Stamov, C. (2015). Work context influences on older workers' motivation for continuing education. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 71-87. doi: 10.1007/s11618-014-0600-8.
- Toca Torres, C. (2010). Consideraciones para la formación en emprendimiento: explorando nuevos ámbitos y posibilidades. *Estudios Gerenciales*, 26 (117), 41-60. doi:10.1016/S0123-5923(10)70133-9.

- Ureña, V., & Barboza, C. (2015). Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-21. doi: dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629.
- Van Dijk, T. A. (2003). La multidisciplinaridad del análisis crítico del discurso: un alegato en favor de la diversidad. En R. Wodak, & M. Meyer, *Métodos de análisis crítico del discurso* (pp. 143-177). Barcelona: Gedisa.
- Villar, F. (2013). Hacerse bien haciendo el bien: la contribución de la generatividad al estudio del buen envejecer. *Informació Psicològica*, 104, 39-56.
- Wats, A. G. (2010). Career guidance and social exclusion: A cautionary tale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), 157-176, doi: 10.1080/03069880020047111.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. doi: 10.1174/113564011794728533.

Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas

Unemployment and job insecurity on people older than 45. Training challenges and educational implications

RESUMEN

En España uno de los colectivos más afectados por el desempleo actualmente son los mayores de 45 años. Ante ello, una formación pertinente, puede desempeñar un rol crucial en la inserción laboral de estas personas. Este estudio pretende conocer cuáles son las claves y desafíos, desde la voz de los profesionales de la formación y el empleo, que las iniciativas formativas deben asumir para atender a esta problemática social. Los resultados indican las principales dimensiones, medidas organizativas, de gestión y de planificación a considerar en su proceso formativo, así como repercusiones sobre otros colectivos y etapas. Se concluye que la inserción laboral de estas personas trasciende a la formación para el empleo del propio sujeto y requiere medidas socioeducativas que impliquen a la sociedad en su conjunto.

Palabras clave: análisis del discurso, formación para el empleo, desempleo, educación, sociedad, edad.

ABSTRACT

One of the collectives most affected by unemployment at present are the people older than 45 years old. Because of that, an appropriate training can play a crucial role in the labour insertion of these people. This study hopes to distinguish which are the keys and the challenges, from the point of view of the professionals in training and employment, that training initiatives must assume in order to attend to this social difficulty. The results indicate the main dimensions and the organizational, management and planning measures to consider on their training process, as well as repercussions over another collectives and stages. It is concluded that labour insertion of these people transcends to the training for the employment of the individual itself and requires social and educational measures, which get involved the society as a whole.

Key words: discourse analysis, training for employment, unemployment, education, society, age.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La formación profesional para el empleo pretende dar respuesta a las necesidades formativas de las personas para su inclusión en el mercado de trabajo, en sincronía con las necesidades productivas de la sociedad actual, siendo una de sus finalidades *“Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral”*, según la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El reto que esta nueva ley persigue es sin duda difícil, pues en la actualidad, aún a consecuencia de la crisis y la recesión económica, en España el número de parados que estima la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) es de 4.850.800 parados en el tercer trimestre de 2015, es decir, el 21,18% de la población activa. Cifra que encierra numerosos casos de vulnerabilidad, a causa de diversos factores de exclusión (Castel, 2004; Sen, 2001; Silver, 2005; Subirats, 2004; Tezanos, 2001), casos sobre los cuales han incidido con más fuerza la crisis y sus devastadoras consecuencias. Entre las personas cuyas posibilidades de inserción al mercado laboral han descendido más considerablemente en los últimos tiempos, se encuentran los mayores de 45 años, cuya cifra oficialmente es de 1.702.800 personas (INE, 2015), lo que supone actualmente un 35% del total de los desempleados registrados en España. Su situación de desempleo es además persistente en el tiempo, pues el 71,66% del total de desempleados entre 45 y 64 años, llevan más de un año en desempleo y son considerados, por tanto, parados de larga duración. Esta dilatada situación de desempleo provoca situaciones de aislamiento y una exclusión del mercado laboral más acentuada hacia estas personas (Paugam, 2008; Weinberg, 2004) que pueden ser además estigmatizadas a causa de la prolongación de su inactividad laboral.

A fin de construir un perfil profesional más atractivo para las empresas, la propia Ley 30/2015 introduce el concepto de empleabilidad, que es definido desde una perspectiva individualista, como la habilidad del sujeto para conseguir o mantener un empleo (Campos Rios, 2003; Finn, 2000). Sin embargo, este concepto implica cierta polémica, pues la empleabilidad puede plantearse como una justificación meritocrática de la desigualdad (Martínez & Córdoba, 2011), en la medida en la que atribuya al sujeto el peso de su propia situación laboral y de sus opciones al empleo, obviando las responsabilidades sociales y políticas que podrían materializarse a través de iniciativas formativas y de educación que promuevan la empleabilidad de la persona.

Por otra parte, la permanente fluctuación e inestabilidad del mercado laboral (Beck, 2002; Blanch, 2010), generan un entorno de incertidumbre y vulnerabilidad que reclaman una alta flexibilidad y adaptabilidad del trabajador. Esto dificulta el alcance de la empleabilidad a los individuos en tanto no se tenga en cuenta que, siguiendo a Marhuenda (2014, p. 56), la empleabilidad es una *dimensión relacional*, por lo que

es una cuestión de ajuste, no de acoplamiento de uno de los dos factores (el individuo, el demandante de empleo, el sujeto formado y capaz) al otro (el empleo, fijo, delimitado, que requiere disponer de unas capacidades y no hacer uso de

otras de las que uno tal vez disponga y que convenga mejor ocultar o al menos no emplear).

En esta cuestión de ajuste de ambos elementos, formación y educación juegan un papel relevante, pues facilitan al trabajador el alcance de las competencias demandadas por el mercado y a su vez, los procesos educativos tienen un potencial transformador que puede ayudar al logro de una cultura empresarial más ajustada a las necesidades de las personas (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2011). En este marco idílico, sociedad y empresas, se unirían en una relación simbiótica, que aúne los esfuerzos en una misma dirección, caminando hacia el logro de una economía sostenible (Felber, 2012).

En busca de las pautas que debe tomar en consideración la formación para lograr una mayor inserción de los mayores de 45 años en el mercado de trabajo, se apuesta en este estudio por conocer, desde la voz de los expertos en formación y empleo, cuáles son las claves, propuestas y desafíos que debe enfrentar la formación para atender a esta problemática social, siendo esta la principal contribución de este trabajo.

2. METODOLOGÍA

Se opta por una metodología cualitativa, que favorece la comprensión (Flick, 2007), apoyada en estrategias cuantitativas de control de frecuencia, conjugando ambos enfoques al servicio de los intereses del estudio. Se usa la entrevista discursiva (Kvale, 2011) a expertos como técnica de recogida de datos, a partir de guías de conversación flexibles que orientan el discurso (Anexo VIII), sin ceñirlo a patrones preestablecidos.

2.1 SELECCIÓN DE CASOS DE ESTUDIO

A través de un proceso de bola de nieve, gracias a las sugerencias de los propios informantes sobre otros profesionales, se seleccionaron de forma intencionada los quince sujetos que componen la muestra de estudio. Todos ellos comparten como características esenciales su experticia en las áreas de formación y/o empleo, y su experiencia profesional con desempleados mayores de 45 años. Estos expertos pertenecen a tres ámbitos profesionales diferenciados: investigación, formación y servicios sociales y de empleo.

2.2 PROCESO DE CODIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis del discurso, desde su vertiente crítica (Van Dijk, 2008, 2009), es el enfoque utilizado para la interpretación y análisis de los datos de investigación. Desde este planteamiento analítico, se extraen del discurso de los quince informantes todas las alusiones a mejoras de la formación de los mayores de 45 años en desempleo y a repercusiones e implicaciones educativas de la misma. Se obtienen un total de 21 directrices formativas o claves a considerar antes, durante o después del proceso formativo, que puedan repercutir en la mejora de la situación según los informantes. Estas claves se organizan y clasifican en función de tres aspectos, cuya estructura es

usada para la presentación de los resultados expuestos en el siguiente apartado de este trabajo.

- Propuestas de mejora de la formación para personas mayores de 45 años en desempleo, que acentúan las principales dimensiones a considerar en su proceso formativo.
- Medidas organizativas, de gestión y planificación de la formación para adecuarla a las necesidades y requerimientos del colectivo objeto de estudio.
- Repercusiones socioeducativas sobre otros colectivos y etapas.

Los dos primeros aspectos se enfocan al propio colectivo, pues son recomendaciones para mejorar la formación dirigida expresamente ellos, mientras que el tercero muestra propuestas dirigidas a otros colectivos, que influyen de forma transversal y recíproca en los mayores de 45 años.

Con ayuda del programa de análisis cualitativo NVivo, la información obtenida del discurso de los expertos, fue codificada atendiendo a las tres categorías expuestas con anterioridad: 1) Propuestas (P); 2) Medidas (M); 3) Repercusiones (R). Se definió además el ámbito profesional de cada uno de los informantes como atributo, al que se le asignaron los siguientes valores: 1) Investigadores (I); 2) Formadores (F); 3) Otros profesionales (O). Esta codificación, permitió realizar matrices de codificación cruzando cada categoría de análisis con el ámbito profesional del experto.

3. RESULTADOS

3.1 PROPUESTAS DE MEJORA DE LA FORMACIÓN PARA MAYORES DE 45 AÑOS

Del discurso de los 15 expertos entrevistados se derivan once propuestas que indican los acentos en los que deben centrarse, según su criterio, las iniciativas formativas orientadas a los desempleados mayores de 45 años.

Una primera lectura vertical de la Tabla 1, muestra cómo existen ciertas discrepancias entre los expertos en el lugar en el que sitúan las claves de la formación para mayores de 45 años. Mientras que los investigadores tienen una visión más global, defendiendo principalmente el desarrollo de las competencias básicas y el ofrecimiento de una educación integral de la persona, los formadores ponen el acento en la metodología, apostando por enseñanzas centradas en aprendizajes prácticos, siendo la única propuesta en la que todos los formadores entrevistados coinciden. Por su parte, los profesionales de servicios sociales y empleo coinciden con los investigadores en incidir en las competencias básicas como principal factor a considerar en las iniciativas formativas para mayores.

Desde una lectura horizontal de la Tabla 1, nuevamente el desarrollo de las competencias básicas, es la apuesta más destacada por los expertos, pues 11 de los 15, afirman, en 31 referencias, la necesidad de que la formación tenga un carácter compensatorio de las desigualdades formativas. Seis de los once expertos que abogan

por la formación en competencias básicas, dan una mención especial a la competencia digital, como muestra el siguiente fragmento:

«Fundamental: Manejo de nuevas tecnologías, que creo que tiene que ser transversal todo, porque si no sí que te quedas atrás; y hay gente que es que le pones un ordenador delante y no quieren ni estar sentados porque se asustan» (PCB. O3. Ref.1)

La competencia de aprender a aprender es otra de las más destacadas por los expertos, que aseguran que el rol del sujeto en su propio aprendizaje es primordial, por tanto, como afirma uno de los informantes, en los procesos de aprendizaje *«No se trata tanto de “enseñarlos a”, sino de que sean capaces de “aprender a”»* (PCB. I3. Ref.1).

Tabla 1. Propuestas emergentes del discurso de los informantes en función de su ámbito profesional, según el número de expertos y el número de referencias

Propuestas (P)	Nº Expertos				Nº Referencias
	Investigadores	Formadores	Otros profesionales	TOTAL	
Desarrollar competencias básicas (CB)	4	2	5	11	31
Adaptar la formación a la diversidad del colectivo (D)	1	3	4	8	18
Ofrecer una educación integral (EI)	4	0	3	7	21
Usar una metodología eminentemente práctica (PR)	0	5	2	7	17
Proporcionar aprendizajes de utilidad (U)	1	2	2	5	12
Atender al bienestar psicológico (BP)	2	1	2	5	11
Capacitar a las personas para crear y gestionar una empresa (E)	0	0	4	4	4
Formar para el empleo (FE)	0	0	3	3	8
Desarrollar competencias profesionales (CP)	0	2	1	3	5
Facilitar el tránsito a la vida jubilar (J)	2	0	0	2	7
Aportar formación de formadores o mentores (FF)	2	0	0	2	5

Fuente: Elaboración propia

La segunda propuesta más destacada por los expertos, con ocho informantes que la apoyan, es atender a la diversidad del colectivo de mayores de 45 años, conscientes de la alta diferenciación de los perfiles formativos de las personas mayores. Un investigador subraya que toda formación para adultos debe partir de sus experiencias anteriores, y destaca la dificultad que entraña la formación para este colectivo frente a otros, debido a su gran diversidad:

«Quizás en esta edad y en esta ámbito más todavía se debía considerar eso, toda la experiencia que ellos tenían acumulada, y que cualquier formación debía partir de ahí, de sus experiencias, de sus conocimientos previos. El problema es que es un colectivo muy diverso, no es lo mismo que cuando haces formación aquí o en un instituto» (PD. I2. Ref. 1)

En este sentido, un formador habla que hay que “*amoldarse*” al grupo con el que se trabaja, asegurando:

«No puedes irte a niveles muy altos cuando tienes gente con la EGB solamente y la ESO de ahora, y gente que..., he llegado a tener licenciados, entonces, claro, yo me ponía a hacerle cuentas y el tío lo hacía todo, en cambio a otros les costaba un reino» (PD. F5. Ref.3)

Aunque obviada por los formadores entrevistados, otra de las propuestas más señaladas por los expertos, común a siete de los quince profesionales entrevistados (4 investigadores y 3 profesionales de servicios sociales y empleo) y con 21 referencias en el discurso, es ofrecer una educación integral al sujeto en formación, es decir, un proceso que aúne formación y educación en un solo concepto, y que englobe todas las dimensiones de la persona. En este sentido, algunos de los expertos llegan a hablar de un proceso de transformación *«movilizarlos de forma dinámica siendo conscientes del problema, movilizar las dimensiones cognitivas, afectivas, sueños, utopías, miedos,... si quiero que la persona se transforme, hay que ayudarla a tomar consciencia de su todo»* (PEI. I5. Ref.6).

La orientación de la formación hacia contenidos prioritariamente de carácter práctico, es la cuarta propuesta más referida en el discurso de los expertos. Siete informantes, incluyendo al total de los formadores, apuestan por incentivar las metodologías prácticas en la formación para mayores de 45 años, tanto en el aula como en las empresas, en las que pueden surgir oportunidades laborales. En quinto lugar, con 12 referencias y cinco expertos que la apoyan, se presenta como clave proporcionar sólo aprendizajes de explícita utilidad para los desempleados mayores en las iniciativas formativas. Formación que pueda ser aplicada en alguna faceta de su vida, ya sea personal o profesional. En palabras de un formador, *«para mayores de 45 es sacar acciones formativas que sirvan para algo (...), porque ellos si no se aburren, tiene que ser que vean unas perspectivas de futuro»* (PU. F5. Ref.4). En esta línea, otro de los informantes asegura que es necesario que la formación se adapte *«a lo que ellos piden, a sus necesidades, su motivación porque si no es muy difícil engancharlos a estas edades, porque lo van a dejar»* (PU. I2. Ref.1).

Con el mismo número de expertos a favor que la apoyan, aunque con un matiz disonante respecto a la propuesta anterior, los informantes subrayan la importancia de la formación para atender al bienestar psicológico de las personas desempleadas, y a la vez el peligro que ello supone, pues puede desvirtuar el verdadero objetivo de la formación. Uno de los expertos asegura que *«cuando la formación no está pensada para estos públicos, solamente la posibilidad que tienen de convivir con las otras personas, de tener un formador que les escucha,... esa es una experiencia muy agradable»* (FBP. I5. Ref.2). Sin embargo, el mismo investigador afirma que este hecho supone un riesgo, pues *«la formación que estamos haciendo puede transformarse en aquello que llaman un “prozac de los excluidos”. Que, como no tenemos nada más, y como es mejor estar en formación que en casa,...»* (PBP. I5. Ref.1). En esta misma línea discursiva, otro de los expertos afirma que en sí mismo, el hecho de formarse supone una motivación y un aliciente para los desempleados mayores:

«A personas mayores de 45 es más difícil motivarlas porque bueno, (...) pero la motivación de esas personas les viene con la formación, a mí, la gente, cuando ve que no hay salida ninguna, me pide desesperadamente cursos, cursos de formación, “un curso de formación, por favor, un curso de lo que sea”. Ya me dicen “de lo que sea”» (PBP. O5. Ref.3)

Estas dos propuestas revelan dos motivaciones contrapuestas de los desempleados hacia la formación, que emergen implícitamente del discurso de los expertos. La propuesta de formación centrada en aprendizajes de utilidad, que rechaza formarse si no hay expectativas de aplicación de lo estudiado, frente a la formación que atiende al bienestar psicológico de las personas, muestran dos motivaciones con frecuencia antagónicas hacia la formación que están presentes en los desempleados mayores de 45 años. Por una parte, formación concebida como respuesta a una necesidad o perfeccionamiento profesional y por otra, formación como antidepresivo. Esta segunda concepción de la formación centrada en el bienestar psicológico, supone un uso terapéutico de esta, que desvirtúa su potencial formativo. Una respuesta terapéutica al desempleo, se aleja de los fines de la formación, pues acomoda a la persona a su situación. En este sentido, parte de los expertos aconsejan considerar el plano emocional, ante la delicada situación que los desempleados sufren, pero sin anteponerlo a los fines de la formación.

Aunque ni los investigadores, ni los formadores hacen referencia directa a la necesidad de capacitar a las personas para crear y gestionar su propia empresa, cuatro de los cinco profesionales entrevistados que trabajan en servicios sociales y de empleo, consideran que sería necesario informar a las personas a través de actividades formativas de los procedimientos y gestiones necesarias, para emprender y fomentar la cultura emprendedora. También únicamente tres de estos profesionales, que trabajan por la inserción laboral, abogan por la necesidad de formar para el empleo en el sentido más instructivo de la palabra, es decir, a través de talleres y actividades que ayuden a la persona a insertarse en el mercado laboral: *«cómo redactar un currículum, cómo movernos para la búsqueda de empleo, cómo acudir a una entrevista de trabajo, el tema de la agenda...» (PFE. O3. Ref.3)*

Tres de los expertos (dos formadores y un profesional del empleo) defienden la clave de ofrecer a los desempleados mayores de 45 años una formación de perfeccionamiento a partir de su experiencia anterior, centrada en desarrollar las competencias profesionales.

Las últimas dos claves aportadas por los expertos, ambas con tan solo dos informantes del ámbito de la investigación que las respaldan, se dirigen específicamente a los mayores de 55 años. Una de ellas, con siete referencias en el discurso, se centra en las posibilidades de la formación para facilitar el tránsito a la vida jubilar de las personas mayores. Uno de los expertos, asegura que a partir de cierta edad, la formación que reciban las personas debe redefinir sus objetivos, renunciando a la posibilidad de acceder al mercado laboral y centrándose en ayudarlas al tránsito de la vida activa a la vida jubilar *«Yo creo que 45 años está más próximo al éxito que a partir de 55, por*

ejemplo; pero que en un momento determinado, lo que tenemos que preparar es el tránsito hacia otro tipo de vida» (PJ. I1. Ref.2).

Por último, con 5 referencias en el discurso analizado, dos expertos plantean la posibilidad de impartir formación de formadores o mentores a los desempleados más mayores, dando respuesta a su generatividad *«yo creo que faltaría potenciar más una formación de formadores, si la queremos llamar así, más específica para estos colectivos, el colectivo este de 50 a 65 años» (PFF. I2. Ref. 2).*

3.2 MEDIDAS ORGANIZATIVAS, DE GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA MAYORES DE 45 AÑOS

Además de las propuestas mencionadas con anterioridad, los expertos también dan algunas pautas de organización, gestión y planificación de la formación, que consideran que pueden ser de utilidad para mejorar las enseñanzas dirigidas a los desempleados mayores de 45 años. Del discurso de los expertos se han rescatado un total de siete medidas que se recogen en la Tabla 2, aunque solo 12 de los 15 informantes hacen alusión a estas cuestiones en su discurso. Únicamente dos investigadores se posicionan en alguno de estos aspectos, mientras que los 10 profesionales de los otros dos ámbitos, incluyen alguna de estas cuestiones en su discurso. Estas medidas, como era predecible, son predominantemente indicadas por los formadores y los profesionales de los servicios sociales y empleo, pues son quienes lidian diariamente con estos asuntos.

Tabla 2. Medidas organizativas, de gestión y planificación emergentes del discurso de los informantes en función de su ámbito profesional, según el número de expertos y el número de referencias

Medidas organizativas, de gestión y planificación (M)	Nº Expertos				Nº Referencias
	Investigadores	Formadores	Otros profesionales	TOTAL	
Ajuste de la oferta formativa al mercado laboral (OE)	0	5	4	9	30
Orientación previa a la formación (OP)	2	3	4	9	29
Gestión eficaz los recursos destinados a formación (GE)	0	3	2	5	10
Aumento de las oportunidades de formación para desempleados (OF)	1	1	3	5	7
Diseño de una formación flexible, ajustada a la disponibilidad del colectivo (FL)	1	2	1	4	12
Acreditación de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia (AC)	2	1	1	4	11
Adecuación del profesorado y el equipo (PE)	1	0	2	3	4

Fuente: Elaboración propia

Una primera lectura general de la Tabla 2, además de evidenciar la menor participación de los investigadores en estas cuestiones, muestra cómo las medidas aportadas por un mayor número de expertos son el ajuste de la oferta formativa a la oferta laboral y la orientación previa a la formación. Nueve de los quince expertos, en 30 referencias en el discurso, abogan por planificar una oferta de formación para el empleo que esté en consonancia con las exigencias y necesidades del mercado de trabajo, conscientes de que esta premisa habitualmente no se ha tenido en cuenta:

«A veces se han impartido cursos sin tener un poco en cuenta el mercado de trabajo, siempre tiene que haber una relación directa. Aquí no tiene sentido (...) que tengamos cientos de cursos de minería, porque este no es un sector minero, ni tiene sentido que en Madrid, haya cursos de pesca, pero a veces han ocurrido cosas de esas» (MM. O1. Ref. 4)

No obstante, aclaran que esta correlación debe realizarse con precaución, sin que ello suponga el sometimiento de la formación al mercado de empleo: *«Tú no puedes estar estudiando una especialidad con destino a irte fuera. Tampoco podemos encasillar al sistema educativo diciendo “esto es lo que hay hoy, y esto es lo que montamos”. No, pero con planificación»* (MM. F1. Ref. 6).

Como segunda medida más aludida por los expertos, con el mismo número de profesionales que la apoyan, y 29 referencias del discurso, se encuentra la orientación como guía del proceso de formación. Desde el marco formativo, conciben la orientación como un paso necesario y previo a la formación, que ayude a las personas a definir sus intereses y objetivos y a adecuarlos a opciones reales de empleo, para asegurar el éxito de los procesos formativos posteriores:

«Ahí acertaríamos más, porque tendríamos a una persona con 40 años y está en el paro y está haciendo auxiliar de enfermería, o está haciendo electrónica, pero es porque ahí hay una salida de acuerdo con lo que a él le gusta y con lo que él cree que desarrollaría sus cualidades, pero si no la hay, acabará eso y dirá: “¿Ahora qué hago? ¿Otro ciclo?”» (MOP. F1. Ref. 5)

En esta misma línea discursiva, los informantes conciben la orientación en su discurso como clave para la reconstrucción profesional de las personas mayores de 45 años, reorientando los objetivos profesionales de las personas en desempleo a nuevos yacimientos de trabajo, en los que sus perfiles puedan tener cabida, tras un proceso de reconstrucción que parta de competencias ya afianzadas.

En línea con las medidas anteriores, un total de cinco expertos, apuestan por una gestión más eficaz de los recursos económicos destinados a formación, pues consideran que *«No podemos estar formando personas, que sabemos que en esos sectores no se van a emplear, eso es malgastar el dinero»* (MGE. O1. Ref. 3). En cuanto a la gestión de los recursos, además de referirse a la correcta selección de los sectores productivos a los que se destina la formación para el empleo, uno de los formadores considera también la menor rentabilización que hace una persona mayor, frente a una joven, de los recursos de formación invertidos en ella:

«el panorama en general está muy malo para todo el mundo, y para estas personas más malo todavía, porque cuando se tiene cierta edad, invertir en formarlas para luego muy poco tiempo que hay para luego aprovechar esa enseñanza que han tenido, pues...» (MGE. F4. Ref. 1)

El aumento de las oportunidades de formación para desempleados, especialmente en momentos de crisis, es reclamado en el discurso de cinco de los informantes:

«Deberían fomentar un poco más lo que es la formación gratuita, porque como ya no tenemos los cursos de la Junta de Andalucía, que teníamos antes, pues claro, eso es un problema, ahora mismo es un problema grave, porque eran cursos gratuitos para personas que no podían costárselos» (MOF. O5. Ref. 1)

Cuatro expertos de los tres ámbitos profesionales apuestan por diseñar una formación flexible, ajustada a la disponibilidad del colectivo, pues son conocedores de la problemática que supone atender a mayores en enseñanzas y centros formativos diseñados para jóvenes:

«Resulta como un poco raro que tengan que adecuarse a las normas del instituto porque las normas del instituto están pensadas para la gente joven, no para ellos, entonces, ellos tienen que adaptarse a las normas del instituto y muchas veces te encuentras con situaciones un poco absurdas ¿no? de que no pueden salir a la calle..., cosas de ese tipo» (PFL. F3. Ref.1)

A causa de la incoherencia que supone aplicar reglas y horarios diseñados para jóvenes a personas mayores, los expertos aseguran que sería de interés buscar alternativas de formación para el colectivo *«creo que es una buena alternativa la formación profesional online, semipresencial, a distancia, tutorizada,...» (PFL. F1. Ref. 4)*

La quinta medida más referida, apoyada por cuatro expertos, dos de ellos del ámbito de la investigación, es facilitar la acreditación de las competencias profesionales de los mayores de 45 años que han sido adquiridas mediante su experiencia profesional, medida regulada por el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Los expertos aseguran que la acreditación es *«un caso de justicia social, hay personas que llevan toda su vida trabajando en un sector, que no tienen ninguna titulación y que por la experiencia han recibido esa formación, sería una forma de reconocérselo» (MAC. O1. Ref. 2).*

En último lugar, con tres informantes que apoyan la idea, se hace mención a la necesidad de contar con profesorado y un equipo de trabajo especializado tanto en la disciplina, como en el colectivo con el que va a trabajar, pues aseguran que *«no tenemos profesionales de formación especializados en trabajar con adultos» (MP. I5. Ref. 1)*

3.3 REPERCUSIONES SOCIOEDUCATIVAS SOBRE OTROS COLECTIVOS Y ETAPAS

Analizando las propuestas y medidas formativas sugeridas por los expertos para los mayores de 45 años, se cruzan otros aspectos fuertemente relacionados que amplían y desvían los comentarios de los informantes a otros niveles y campos educativos, mostrando la compleja y multifactorial interrelación de todo el sistema social. No

obstante, no son muchos los expertos que consideran esta perspectiva, ni son frecuentes las referencias a ello en el discurso, como se puede apreciar en la Tabla 3, siendo los investigadores los que destacan con más frecuencia las influencias e interconexiones que se establecen entre los sectores poblacionales.

Tabla 3. Repercusiones socioeducativas sobre otros colectivos y etapas emergentes del discurso de los informantes en función de su ámbito profesional, según el número de expertos y el número de referencias

Repercusiones (R)	Nº Expertos				Nº Referencias
	Investigadores	Formadores	Otros profesionales	TOTAL	
Actuación desde la enseñanza obligatoria	1	1	2	4	8
Transformación de la cultura empresarial	2	0	0	2	5
Formación de los adultos como herramienta de éxito escolar de los jóvenes	1	0	0	1	1

Fuente: Elaboración propia

En base a estos datos, los informantes consideran que la situación de desempleo de los mayores de 45 años y los retos formativos asociados a ella, tienen repercusiones educativas que trascienden al propio colectivo. Desde esta línea de pensamiento, consideran que una formación que responda a las demandas de estas personas, no debe limitarse a actuaciones formativas que aterricen únicamente en ellos, pues aseguran que esta situación tiene fuertes implicaciones educativas, por lo que se deberían movilizar acciones socioeducativas en varias direcciones.

Las consideraciones de cuatro de los expertos aterrizan en las etapas educativas iniciales, pues consideran que es importante actuar sobre la raíz de la problemática, evitando las consecuencias de su desarrollo, asegurando que *«el déficit que arrastra cuando una persona abandona prematuramente, eso luego como que influye en la búsqueda de empleo, en la formación, en la...»* (R. O3. Ref.1). En este sentido, aclaran que se requieren procesos educativos de gran calado, imposibles de inculcar a corto plazo mediante procesos instructivos *«esas mentalidades son las que no se cambian de un día para otro, se construyen de la base»* (R. I1. Ref. 4).

Otra de las respuestas educativas derivada de este estudio es la necesidad de actuaciones socioeducativas que actúen sobre la sociedad en general, desarrollando una concienciación social que permita valorar el potencial de los mayores de 45 años como trabajadores y evite las reticencias a su contratación y su exclusión del mercado de trabajo. Desde este enfoque, algunos de los informantes introducen el concepto de economía solidaria como un cambio social preciso: *«es cambiar el sistema, alterar los procesos formativos y asociarlos a procesos de contratación solidaria o de solidaridad contractual»* (R. I5. Ref.2).

Por último, desde un planteamiento intergeneracional y centrando la atención sobre los mayores de 45 años con baja cualificación, uno de los expertos hace hincapié en que la formación de los mayores desempleados es un proceso que no sólo tiene relevancia para la propia persona y su acceso al empleo, sino que tiene gran repercusión e influencia sobre el valor que le otorgan a la formación de su propia descendencia, en palabras de un informante, la formación «*no afecta solo a los adultos, también a los niños*» (R. 14. Ref.2). Desde una mirada preventiva, entiende que los adultos formados, promoverán el aprendizaje y formación de sus hijos e hijas, lo que contribuirá a evitar el abandono escolar y los futuros desempleados mayores con baja cualificación.

4. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y CONCLUSIONES

El discurso de los expertos analizado para este estudio sobre la formación para mayores de 45 años está impregnado de fuertes connotaciones compensadoras de carencias formativas de los desempleados. Aunque los expertos señalan la diversidad formativa del colectivo, las claves más destacadas en su discurso apuestan por el desarrollo de competencias básicas, tales como la competencia digital (Gutiérrez-Martín & Tyner, 2012) o la de aprender a aprender, valorada en otros estudios (Llinares, Córdoba, & Zacarés, 2012; Rentería-Pérez & Malavezzi, 2008). Competencias que hoy día se consideran imprescindibles en el mundo laboral (Gallart, 2008; Jacinto & Millenaar, 2012), pues garantizan los aprendizajes mínimos sobre los que apoyar nuevos constructos personales, sociales y profesionales (Bolívar & Moya, 2007; Rychen & Salganik, 2006).

Se evidencia una clara distinción de necesidades formativas en función de la edad de las personas pertenecientes al colectivo de mayores de 45 años. En este sentido se hace diferenciación entre dos sectores de edad, desuniendo a los mayores de 55 años de las iniciativas de formación para el empleo. Las personas más cercanas a la jubilación, aparecen en el discurso de los expertos asociadas a otros fines formativos, tales como tránsito a la vida jubilar (Mas, 2007) o la redefinición de la productividad hacia propuestas generativas (Villar, 2013; Zacarés & Serra, 2011), que le permitan compartir su experiencia.

Sin llegar a obviar la empleabilidad como dimensión relacional, planteada por Marhuenda (2014), pues los expertos no conciben una formación sometida por completo al mercado productivo, los resultados nos muestran un claro reclamo de los expertos por una formación más orientada hacia el mercado de trabajo, que forme a las personas en sectores con oportunidades de empleo reales, presentes en el tejido empresarial local (Carvajal, 2015). Esta propuesta facilitaría la gestión eficaz de los recursos aplicados a formación, en tanto que los aprendizajes adquiridos en los procesos formativos derivarían en una mayor productividad empresarial. Sin embargo, la apuesta por la rentabilización de estos recursos plantea una seria controversia, pues los mayores de 45 años en desempleo que se forman a estas edades cuentan con menos tiempo laboral para producir en base a sus nuevos aprendizajes. Desde una perspectiva meramente económica pueden encontrarse con la traba de ser considerados una “mala

inversión” del capital destinado a formación, enfoque que excluye a los mayores del sistema productivo, relegándolas a la dependencia de prestaciones sociales que acentúan aún más su vulnerabilidad, obvian su dignidad y profesionalidad y ejercen control social, potenciando el silenciamiento de los mayores y promoviendo la *“estabilización en la inestabilidad”* referida hace años por Castel (1997).

Frente a esta panorámica, la acreditación de las experiencias profesionales ya adquiridas por los desempleados mayores, aunque aún mejorable legislativa y funcionalmente (Marhuenda & Bernad i Garcia, 2008); puede ser una respuesta eficaz a este colectivo, especialmente para los desempleados con bajas cualificaciones y alta experiencia profesional, en línea con los planteamientos de otros autores (Chisvert-Tarazona, 2013; Chisvert-Tarazona, Ros-Garrido, Córdoba, & Marhuenda, 2007; Medina & Sanz, 2009; Souto-Otero, 2012). La acreditación les ayudaría a justificar en el ámbito profesional unas competencias que sin duda han adquirido durante su trayectoria profesional, omitiendo el paso de la formación previa y por tanto, también la inversión en ella.

Ineludiblemente, la situación de desempleo de los mayores de 45 años, afecta a la sociedad en su conjunto, por lo que de este estudio, no sólo se derivan medidas individualistas de mejora de la formación dirigida a ellos, sino también a otros sectores poblacionales a los que afecta la problemática.

Desde una visión preventiva, y siendo conscientes de que la educación es un proceso trasformativo, y por tanto largo, se plantea la necesidad de fortalecer los primeros niveles educativos, favoreciendo la adquisición de las competencias básicas y combatiendo el abandono escolar temprano. En esta misma línea, desde un enfoque globalizado, existe una relación entre el valor que los adultos otorguen a la formación y a su propia experiencia formativa, con la educación y actitudes hacia la formación que transmitan a sus hijos, influyendo en su rendimiento académico como queda patente en otros estudios (Glick, Randrianarisoa, & Sahn, 2011; Grayson, 2011; Roosa, et al., 2012). Razón que, por sí sola, aunque entre muchas otras, justifica sobradamente la participación de los mayores de 45 años en procesos formativos.

Además de la actuación formativa sobre los mayores y las nuevas generaciones, la problemática demanda una intervención educativa a nivel social, que favorezca el reconocimiento del potencial de estas personas y evite su exclusión del mercado laboral, mediante la construcción de una economía solidaria, diseñada para las personas, no para las empresas (Coraggio, 2011; Felber, 2012; Gaiger, 2015). Concluyendo, la respuesta educativa que atienda a las personas mayores de 45 años en desempleo, no debe incidir exclusivamente sobre los ellos, pues el éxito laboral de cada sujeto requiere de la implicación del conjunto de la sociedad en el logro de un objetivo que afecta a todos directa o indirectamente.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Blanch, J. M. (2010). Competencias psicosociales en la orientación para el empleo. En T. Izquierdo, *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación laboral* (pp. 5-28). Jaén: Editorial Amarantos.
- Bolívar, A., & Moya, J. (2007). *Las competencias básicas, cultura imprescindible de la ciudadanía*. Guadalajara: Proyecto Atlántida.
- Campos Rios, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8 (23), 101-111.
- Carvajal, M. R. (2015). La descentralización de la formación para el empleo. Las implicaciones de los agentes participantes en los programas formativos para desempleados/as en Andalucía. *International Journal of Sociology of Education*, 4(2), 101-127. doi: 10.17583/rise.2015.1493.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras* (pp. 55-86.). Barcelona: Gedisa.
- Chisvert-Tarazona, M. J. (2013). Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En M. J. Chisvert, A. Ros, & V. Horcas, *A propósito de la diversidad Educativa* (pp. 224-249). Barcelona: Octaedro.
- Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba, A., & Marhuenda, F. (2007). Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción. *Certiuni Journal*, 1, 36-50.
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía Social y Solidaria, el trabajo antes que el capital*. Quito: FLACSO, Editorial AbyaYala.
- España. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de septiembre de 2015, núm. 217, pp. 79779-79823.
- España. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de agosto de 2009, núm. 205, pp. 72704-72727.
- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Deusto.
- Finn, D. (2000). From full employment to full employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21, 384-399.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Gaiger, L. (2015). A economia solidária na contramarcha da pobreza. *Sociologia, Problemas e Practicas*, 79, 43-63. doi: 10.7458/SPP2015793556.

- Gallart, M. A. (2008). *Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina*. Montevideo: Cinterfor (OIT).
- Glick, P., Randrianarisoa, J., & Sahn, D. (2011). Family background, school characteristics, and children's cognitive achievement in Madagascar. *Education Economics*, 19(4), 363-369. doi: 10.1080/09645292.2010.488476.
- Grayson, J. P. (2011). Cultural capital and academic achievement of first generation domestic and international students in Canadian universities. *British Educational Research Journal*, 37(4), 605-630. doi: 10.1080/01411926.2010.487932.
- Gutiérrez-Martín, A., & Tyner, K. (2012). Educación para los medios, alfabetización mediática y competencia digital. *Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación*, 38, 31-39. doi: 10.3916/C38-2012-02-03.
- INE (2015). *Resultados nacionales. Parados*. Recuperado el 16 de noviembre de 2015, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=982&capsel=986>
- Jacinto, C., & Millenaar, V. (2012). Los nuevos saberes para la inserción laboral: formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina. *Revista mexicana de investigación educativa*, 17(52), 141-166.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. J. (2011). La medidad de la empleabilidad desde las empresas de inserción social . En A. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social. Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 131-182). Valencia: Universitat de Valencia.
- Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, 51, 83-94. doi: 10.5569/1134-7147/51.05.
- Marhuenda, F. (2014). Formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida. Derecho a la educación y al trabajo en España. In T. S. Marcelino Brabo, *Direitos humanos, ética, trabalho e educação* (pp. 49-106). São Paulo: Ícone editora.
- Marhuenda, F., & Bernad i Garcia, J. C. (2008). The Professional Qualification System in Spain and Workers with Low Qualification Levels. *European Journal of Vocational Training*, 42/43, 84-95.
- Martínez, I., & Córdoba, A. I. (2011). Empresas de inserción social y desarrollo de la empleabilidad: La relevancia del trabajo para la integración social. En A. I. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 5-22). Valencia: Universitat de Valencia.
- Mas, Ò. (2007). Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(1), 1-15.

- Medina, O., & Sanz, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. *Revista de Educación*, 348, 253-281.
- Paugam, S. (2008). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Rentería-Pérez, E., & Malavezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Roosa, M. W., O'Donnell, M., Cham, H., Gonzales, N. A., Zeiders, K. H., Tein, J. Y., & Umaña-Taylor, A. (2012). A prospective study of mexican american adolescents' academic success: Considering family and individual factors. *Journal of Youth Adolescence*, 41, 307-319. doi: 10.1007/s10964-011-9707-x.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Archidona: Aljibe.
- Sen, A. (2001). *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*. Manila: Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank.
- Silver, H. (2005). Reconceptualización de la desventaja social: tres paradigmas de exclusión social. En J. L. Luengo, *Paradigmas de gobernación y exclusión social en la educación. Fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea* (pp. 116-175). Barcelona-Méjico: Pomares.
- Souto-Otero, M. (2012). Learning outcomes. Good, irrelevant, bad or none of the above? *Journal of Education and Work*, 25(3), 249-258.
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Tezanos, J. F. (2001). *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: Editorial Sistema.
- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- Villar, F. (2013). Hacerse bien haciendo el bien: la contribución de la generatividad al estudio del buen envejecer. *Informació Psicològica*, 104, 39-56.
- Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Porto Alegre: Foro Mundial de Educación.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. doi: 10.1174/113564011794728533.

Integración de los resultados



Informe de integración y discusión de los resultados

20

Este capítulo tiene la finalidad de realizar un contraste entre las fuentes de información analizadas, que muestre una visión conjunta y comparada de los hallazgos parciales, y que a la vez permita una discusión con los principales planteamientos teóricos y resultados de otros estudios que trabajan en líneas paralelas. La complejidad de la realidad estudiada y las múltiples relaciones halladas entre sus elementos parciales, hace pertinente la presentación de los resultados contrastados de forma integrada, pues todos los elementos hallados se encadenan, se asocian, se contraponen, etc. en un mar de complejas relaciones, cuyo desglose carece de sentido. No obstante, a fin de facilitar su lectura y puesto que todos los discursos convergen en la situación de desempleo de los mayores de 45 años, se toman las tres grandes dimensiones que estructuran los resultados del discurso de los desempleados como marco organizador del capítulo.

Con esta organización se pretende que el discurso de los mayores de 45 años en relación a los temas empleo, sentimientos y emociones derivados del desempleo y formación, sirva como marco de referencia para la discusión y contraste del resto de discursos que se pronuncian sobre ellos.

5. Empleo

6. Sentimientos y emociones derivados del desempleo

7. Formación

1. EMPLEO

De los diferentes discursos analizados han ido emergiendo temas relacionados con el empleo y su ausencia, y con la empleabilidad, que protagonizan discordancias y marcan puntos de encuentro entre las diferentes fuentes de información.

El empleo es percibido por los informantes como un símbolo de identidad. Pero tan solo en el discurso de los desempleados mayores destaca con fuerza el proceso de pérdida y ruptura de la identidad que el empleo genera en las personas, especialmente en aquellas con una larga trayectoria profesional. Se evidencia en sus palabras una fuerte relación entre identidad y profesión, coincidente con la apreciada en el reciente estudio de Lassus, Lopez, & Roscigno (2015) sobre mayores en desempleo. De esta forma, en el discurso de los mayores, destaca el trabajo como símbolo de identidad, por encima de los demás sentidos del empleo. De la crisis de la identidad profesional que genera el desempleo, se derivan una serie de sentimientos y emociones negativas, en cuya discusión nos centraremos en el segundo apartado de este capítulo. No obstante, como Dubar (2002) afirma *“no todo el mundo prima la esfera profesional: la familia, la religión, la política o el ocio pueden representar ámbitos tan legítimos como ella de identificación `principal”* (p. 233). Este es el caso de Themis y Hestia, cuyo ámbito de identificación se asocia a la familia.

Con gran influencia en la construcción de la identidad profesional, otra temática clave emergente de los discursos es la experiencia profesional. La experiencia profesional que se da por supuesta en los mayores de 45 años en los discursos de los medios (especialmente en la prensa, que en ocasiones habla de ellos como profesionales maduros y con experiencia) y en el discurso de los expertos, que la destaca como una de las potencialidades de este colectivo, no es siempre una baza para el desempleado. De los discursos analizados se desprende la idea de que la experiencia puede ser entendida por el empresario como un factor de resistencia, reivindicación y crítica o cuestionamiento de los procedimientos de la empresa. Algunos de los desempleados opinan que la experiencia no es valorada por el mercado actual, que los empresarios prescinden de ella a fin de reducir costes, a pesar de que existe acuerdo en que esta es elemental en el desempeño profesional (Ruesga, da Silva, & Monsueto, 2014). Además, el contraste entre las percepciones sociales con algunos de los casos reales cuestiona la creencia social de que todos los desempleados mayores disponen de alta experiencia en un campo profesional. No todos ellos han disfrutado de contratos continuados y en el mismo sector a lo largo de su trayectoria profesional, como se evidencia en el discurso de los 10 casos. En muchas ocasiones, estas trayectorias profesionales han sido discontinuas, especialmente en el caso de las mujeres entrevistadas, por motivos familiares. No obstante, es indudable que a lo largo de los años han acumulado aprendizajes y experiencias, ya sea en el ámbito profesional y/o en la vida. La madurez y experiencia del adulto, desde la visión de los expertos puede ser una fuente de aprendizajes para las nuevas generaciones, pues estos plantean como alternativa al empleo para las personas mayores la mentorización de los más jóvenes. En esta propuesta, los expertos coinciden con los desempleados en señalar la práctica de actividades generativas, como una opción de redefinición de la productividad de los

mayores, acorde con la tendencia a la generatividad propia del desarrollo adulto (Zacarés & Serra, 2011).

Las propuestas que se centran en la interacción entre las diferentes generaciones no se limitan a las iniciativas de mentorización y la promoción del aprendizaje intergeneracional, en el discurso crítico-reflexivo de los blogs analizados, se apuesta por la promoción de equipos intergeneracionales en las empresas, que aborden las problemáticas desde distintos enfoques generacionales, idea que podría generar una vía de acceso al mercado laboral de los mayores.

Entre las posibles estrategias de acceso al mercado laboral y de mantenimiento del puesto de empleo, los mayores de 45 años valoran especialmente el hecho de ser un profesional competente, y las cualidades que le asocian (responsabilidad, compromiso, fidelidad hacia la empresa,...), pues es la estrategia que les permitió acceder y mantener su puesto de trabajo durante años. Curiosamente, en el resto de los discursos, este aspecto se obvia o se trata de soslayo. Esta llamativa discrepancia apoya los planteamientos teóricos iniciales que afirman que el mercado laboral actual se rige por nuevas reglas, que ignoran la lealtad y el vínculo entre empresa y empleado, pues sus notas fundamentales son el dinamismo, la movilidad y la transitoriedad de las relaciones laborales (Sennett, 2000a; Sennett, 2000b). Por tanto, los nuevos discursos generados por los medios y por los expertos, se ajustan al discurso hegemónico actual y hacen hincapié en otros aspectos tales como la orientación, la cualificación y la actitud proactiva. Tan solo la normativa oficial parece gratificar la lealtad del trabajador hacia la empresa, otorgando prioridad de permanencia frente a los despidos. Legislación cuya efectividad se pone en duda, a juzgar por la creciente cifra de desempleados mayores ofrecida por las estadísticas oficiales.

La orientación profesional, esencial en el proceso de búsqueda de empleo para los expertos, y muy presente en el discurso de los blogs (especialmente en el catalogado como “de apoyo”), es planteada en el discurso de los mayores con falta de acuerdo entre ellos. Algunos denuncian la carencia de estos servicios y otros alegan la inutilidad de los mismos. No obstante, casos como Atenea y Apolo, reconocen su pertinencia especialmente como fuente de información sobre recusos y oportunidades (Watts, 2009).

Las mayores coincidencias entre los discursos respecto a estrategias y recomendaciones que promueven el acceso al empleo coinciden en señalar la formación, la cualificación, la actitud proactiva del sujeto desempleado y el conocimiento de sí mismo como técnicas lo favorecen (Alcoforado, 2013; Schömann, 2011; Thieme, Bruschi, Büsch, & Stamov, 2015). De este modo, los mayores con baja cualificación son percibidos por los expertos como especialmente vulnerables y con baja esperanza del retorno al mercado laboral.

El emprendimiento es la alternativa al trabajo por cuenta ajena para la persona desempleada mayor de 45 años más recomendada por los expertos. Estos expertos, proponen además la necesidad de la creación de una cultura emprendedora y la impartición de formación que ayude a las personas a crear y gestionar su propia

empresa. Lo que incentiva el emprendimiento por necesidad promovido en España (Martínez & Bogino, 2015). Por el contrario, los desempleados en general, salvo Themis, que se lo plantea remotamente, rechazan el emprendimiento como opción laboral, especialmente a su edad, debido al riesgo que tendrían que asumir y al escaso tiempo laboralmente activo con el que cuentan para recuperar su inversión inicial.

Además del emprendimiento, uno de los aspectos que más lecturas suscita en los diferentes discursos es la movilización social, que es propuesta únicamente por Zeus, desde el frente de los desempleados, como herramienta de defensa de los derechos laborales y mejora de las oportunidades de empleo. El discurso reivindicativo emerge también en el análisis de los blogs, tanto en el lingüístico, como en el discursivo, generando una tipología de discurso contenido en los blogs, que es generado íntegramente por los desempleados que se expresan por este medio. Medio que para Zeus, ayuda a la reivindicación, pero no sustituye a la acción colectiva. Las noticias de prensa coinciden en incluir un matiz reivindicativo en algunas de sus noticias, en las que los sentidos del lenguaje que utilizan para referirse a los mayores apuntan en esta línea. Al igual que ocurre en los blogs, en todas las noticias de prensa con este tipo de discurso el desempleado mayor juega un rol participativo en la definición de las propuestas o argumentos que la noticia presenta. Los medios, por tanto, facilitan la presencia de este modelo de discurso, que es incluido también en el film “Los lunes al sol”, representado por el personaje Santa. En contraposición a la movilización como herramienta de éxito laboral, uno de los expertos se pronuncia y asegura que la actitud reivindicativa es contraria a los requerimientos de las empresas, que demandan flexibilidad y adaptación (Lorente, 2012; Sarasola, 2008), por lo que puede ser vista por el empleador como un obstáculo o motivo de exclusión laboral. El discurso oficial, por su parte, apunta de forma indirecta, aunque en ocasiones descarada, hacia el aplacamiento de las agitaciones sociales que puedan ser emprendidas por los sujetos afectados por el desempleo. A tal efecto, los esfuerzos parecen dirigirse a la incentivación del individualismo (Beck & Beck-Gernsheim, 2003; Sennett, 2000a) y a la desarticulación de acciones colectivas de los trabajadores (Bernad, Martínez, & Molpeceres, 2011). El fracaso de las iniciativas de unión de los trabajadores es claramente representado en el film analizado, que muestra los infructuosos esfuerzos de defensa de los derechos de los trabajadores emprendidos por sus protagonistas. Los mensajes de resignación, ocultos de forma implícita en los discursos parecen bombardear a la sociedad. Las altas tasas de desempleo, mostradas por las estadísticas oficiales, son percibidas por Zeus como un recurso de sometimiento del trabajador al mercado de trabajo, que lleve a aceptar ahora condiciones laborales en otros momentos impensables. Algunos mensajes contenidos en los blogs, aportan nuevos indicios de sometimiento, al señalar las ayudas y prestaciones sociales, que promueven la dependencia y la precariedad, como un instrumento para aplacar y alimentar el silencio de los más vulnerables.

Adentrándonos ahora en los factores que acentúan o promueven el desempleo, la crisis económica se sitúa en las primeras posiciones de todos los discursos como principal justificación del desempleo que padecen los mayores de 45 años, junto a otros colectivos. En un mercado competitivo, con escasas oportunidades laborales, los

mayores son percibidos como especialmente vulnerables, como víctimas de la situación económica, como queda patente en los principales sentidos del lenguaje de la prensa que a ellos se refiere. Los mayores son objeto de discriminación por edad como se confirma en otros estudios (Gunderson, 2003; Shacklock, Fulop, & Hort, 2007; Weller, 2007), siendo este un factor de vulnerabilidad que queda recogido por los medios de comunicación, destacado como obstáculo por los expertos y, coincidiendo con el estudio de Cheung, Kam, & Ngan (2011), sentido especialmente por los propios desempleados. Esta discriminación, que supone una predisposición negativa del empresario a su contratación manifiesta en el discurso de expertos y desempleados, crea una barrera de exclusión difícilmente franqueable.

Esta exculpación atribuida a factores externos, tales como la crisis y la discriminación por edad, convive con otras percepciones que insisten en señalar al sujeto como responsable de su propia situación de desempleo. De este modo, del análisis lingüístico de los blogs se derivan una serie de aspectos tanto positivos (experiencia, talento, capacidad,...) como negativos (carencias, errores, excusas,...) que apuntan hacia el propio desempleado como merecedor de su propio destino profesional. Esta postura se ratifica en el discurso de la prensa, cuando en uno de los sentidos del lenguaje empleados se refiere a ellos como profesionales estancados, con escasa motivación, baja cualificación o reacios al cambio. Las cifras estadísticas apoyan esta tendencia al mostrar bajos porcentajes de participación de los mayores de 45 años en actividades formativas. En esta línea de atribución, la mayoría de las recomendaciones desde el plano profesional para el acceso al empleo de los mayores de 45 años indicadas por los expertos, se centran en acciones que debe emprender el sujeto, tales como la mejora de su cualificación, la generación de una red de contactos, estudio de idiomas, tecnología, etc. Las posiciones de los desempleados son dispersas en esta cuestión. Destaca la perspectiva individualista de Apolo, coincidente con el discurso de apoyo de los blogs, que señala al sujeto como principal motor del cambio y de la oportunidad laboral. Apolo, aún consciente de las problemáticas sociales, toma las riendas de su futuro profesional y marca una trayectoria de acción, en base a la creencia de que nadie lo hará por él. Otras posturas, como las de Atlas o Zeus, no acatan el individualismo que impera en el mercado y se oponen críticamente a él, considerando que el desempleo debería ser una cuestión social, que no debería enfrentar el individuo en solitario.

2. SENTIMIENTOS Y EMOCIONES DERIVADOS DEL DESEMPLEO

Con todos los esfuerzos por aplacar la unión de los trabajadores y la movilización ciudadana que se han sacado a la luz en el apartado anterior, no es de extrañar que el sentimiento más presente en el discurso de los desempleados sea la resignación. Especialmente en tiempos de crisis, este sentimiento se acentúa, pues como aseguran Bernad, Martínez y Molpeceres, (2011) *“la situación de inestabilidad laboral acaba por asumirse como algo normal para una parte importante de la población”* (p. 37). No obstante, algunas voces entre los desempleados, ayudándose a veces de los medios de

comunicación, como los blogs, se atreven a mostrar los sentimientos de reivindicación que les produce la abierta vulneración de sus derechos.

La tristeza y la desesperanza están también muy presentes en el discurso de los desempleados. Los expertos que trabajan con ellos también son conscientes de su desolación y así lo expresan en su discurso. Este hundimiento emocional también es recogido por los medios de comunicación, pues uno de los sentidos del lenguaje que usa la prensa al pronunciarse sobre los mayores en desempleo apunta a su desesperanza y desánimo. Más evidente aún es la desolación en los protagonistas de la película “Los lunes al sol”, que desde la visión del cine como espejo y modelo (Sell, Martínez-Pecino, & Loscertales, 2014), muestra el desasosiego de los personajes en primera persona, con notas cargadas de dramatismo y a su vez de amarga realidad.

Muchos de los mayores de 45 años, admiten además sentirse excluidos por parte del mercado de trabajo, empujados hacia un lado y a la deriva. Sentimiento de exclusión que convive con la incertidumbre y con la impotencia ante una situación laboral que les deja al margen, con bajas probabilidades de lograr un empleo, y en muchos casos sin opción a la jubilación. El sentimiento de impotencia se refuerza con los discursos de los medios que victimizan a las personas, que las dibujan como sujetos pasivos a merced de los cambios económicos y sociales, discursos que, al igual que las voces que los culpabilizan, anulan la autonomía e independencia de la persona (Caballol, 2002).

La culpa también está presente en el discurso de los desempleados, esta se deja ver en pocas ocasiones de forma explícita y con más frecuencia disfrazada de arrepentimiento, remordimiento o lamento por una mala decisión pasada. Los blogs, en sus discursos vivenciales también hacen eco de este sentimiento, que puede verse incentivado en los sujetos por los discursos sociales que los acusan.

Aunque en contadas ocasiones, la esperanza es el único sentimiento positivo que se desprende de los discursos. La esperanza aparece asociada habitualmente a individuos con nivel de formación medio-alto en los sujetos entrevistados, al contrario que la desesperanza, más presente entre los menos formados. El discurso de los expertos apoya esta tendencia, pues entre las percepciones de los mayores desempleados que incluyen en su discurso, tan solo atribuyen posibilidades de reinserción a aquellos que gozan de alta especialización formativa y experiencial en su profesión. De forma paralela, perciben como vulnerables y sin esperanza a las personas con baja cualificación.

3. FORMACIÓN

En los discursos analizados que se posicionan sobre la problemática que afecta a los mayores de 45 años en desempleo se barajan multitud de temáticas y variables que inciden en la situación. Esto se hace evidente de forma patente en el análisis por campos semánticos del discurso de los blogs, pero se reitera en el resto de análisis, que aterrizan en infinidad de factores de carácter multidisciplinar. La complejidad temática hace inabordable la problemática exclusivamente desde el marco de la formación, pues esta

no puede atender a todos los aspectos que de ella se derivan. En línea con estos planteamientos, algunos de los desempleados, como Apolo (incluso tras su experiencia de éxito laboral con la realización de un curso), aseguran que la formación no es lo más importante, que muchas otras cuestiones intervienen en el proceso de logro o pérdida del empleo, aunque reconocen que una base formativa previa es imprescindible. La adquisición de esta base formativa, en la que los expertos insisten (siendo el desarrollo de competencias básicas la propuesta de formación de mayores de 45 años más señalada por ellos), es poco valorada por los desempleados como necesidad de formación. Los mayores de 45 años entrevistados, en su mayoría, no consideran necesaria la adquisición de competencias básicas a su edad, pues ellos disponen de capacidades y habilidades que les hacen aptos para desempeñar la profesión a la que se han dedicado y muestran en su discurso su competencia para aprender a aprender, como lo han hecho diariamente en su puesto de empleo y en su vida diaria a partir de su experiencia o inquietudes personales. Tan solo Calíope y Hestia hacen referencia a la necesidad de desarrollar las competencias básicas. Calíope refiriéndose concretamente a la competencia digital, en la que ella ha detectado una carencia personal; y Hestia, que defiende esta idea enfocada a las enseñanzas regladas y obligatorias, sin extrapolarlo a la formación para el empleo.

La formación de los desempleados mayores está cargada de controversias. Algunos discursos coinciden en cuestionar la rentabilidad de la formación para el empleo de estas personas. Los propios expertos aseguran que, especialmente en tiempos de crisis económica, en los que los recursos están muy limitados, es posible que se esté reduciendo la inversión en formación para ese colectivo, pues les quedan pocos años en el mercado laboral para rentabilizar esa inversión, es decir, para lo que Zeus denomina *“sacarles el jugo”*. Otros informantes como Hiperión, también se cuestionan este asunto, coincidiendo con Calvo (2014) en señalar que una de las barreras para la formación a nivel social de este colectivo es la *“la aparente escasa eficiencia económica del gasto en formación, tanto para el empresario como para el propio empleado (dado los escasos años en los que serían aplicables antes de la jubilación para este colectivo)”* (p. 355).

Otras de las discusiones que la formación de mayores suscita, se esboza con palabras de Orfeo, que afirma que a los mayores *“ya nos tienen por viejos”*. Estas palabras son claves para la comprensión de las dinámicas del mercado y para la orientación de la respuesta formativa para este colectivo. De este modo, las concepciones que señalan a la persona mayor como un sujeto con experiencia profesional y madurez, por tanto con valor para el sistema productivo y susceptible de recibir formación para mejorar su empleabilidad, coexisten con aquellas que asocian al mayor con el adjetivo despectivo *“viejo”* (que tan solo Orfeo se atreve a pronunciar, pero cuyas connotaciones aparecen en otros discursos), y por tanto, inempleables y prescindibles para el mercado laboral, cuya respuesta desde la formación se aleja del marco laboral, y se orienta al entretenimiento o al ocio. Algunos expertos proponen incluso el ofrecimiento de actividades formativas orientadas al tránsito a la vida jubilar, mientras que los desempleados entrevistados cercanos a la edad de jubilación anhelan

este retiro profesional y no parecen necesitar ayuda para dar este paso, aunque sí oportunidades y facilidades en su gestión.

Diferentes percepciones sobre la formación coexisten en los discursos analizados. Los medios de comunicación, los informes estadísticos, la normativa y los expertos coinciden en señalar a la formación cualificada como un valor para el mercado laboral, sin el cual, su acceso a este se complica. Sin embargo, no todas las opiniones de los desempleados entrevistados apuntan en esta línea. Algunos sujetos, especialmente los más cercanos a la edad de jubilación muestran reticencias hacia ella, especialmente a procesos que impliquen una formación integral. Tan solo aceptarían iniciativas formativas que sirvan de perfeccionamiento profesional, pero que se apoyen en la base de su experiencia. Esta petición discrepa notablemente con las propuestas de los expertos, más centradas en procesos de formación integrales y en el desarrollo de competencias básicas en los sujetos, y relegando a las últimas propuestas el desarrollo de competencias profesionales y de perfeccionamiento.

No obstante, las motivaciones que llevan a las personas a participar en actividades formativas son diversas. Para los desempleados entrevistados la formación es secundaria, priorizan el logro de un empleo, por lo que esta puede ser una forma de ocupar el tiempo o de divertimento. En esta línea uno de los expertos llega incluso a asegurar que la formación puede ser vista como un *prozac* para los desempleados, presunción que se confirma en el caso de Deméter, que se embarca en actividades formativas para huir de la depresión y el desánimo. Mientras que por el contrario, otros como Atlas, temen que en su situación de desempleo formarse pueda serle impuesto, interpretando la obligación de una formación permanente en la que el sujeto no puede decidir, como una condena (Hohmann, 2004).

Sin embargo, no todos los desempleados tienen la misma consideración sobre la formación. Coincidiendo con las cifras de los informes estadísticos oficiales, en los casos de desempleados existe una mayor inclinación hacia la formación por parte de las mujeres y de las personas más jóvenes. Las estadísticas muestran también líneas de coincidencia con los casos en cuanto a la inclinación hacia la participación en actividades de formación entre los que ya tienen un mayor nivel formativo, produciendo el llamado Efecto Mateo (Bonitz, 2005; Jiménez, 2009). Esta tendencia contrasta con el hecho de que la mayoría de las propuestas formativas que difunde la prensa se dirigen a profesionales sin cualificación, relacionando formación con carencia, en lugar de con progreso y perfeccionamiento. Esta percepción de los procesos formativos como compensatorios es compartida por los expertos. De ambos discursos (prensa y expertos) se desprende por tanto la conjetura de que muchas de las personas de esta edad tienen fuertes carencias formativas. Esta es contradicha por los informes estadísticos, al mostrar que menos del 6% de los desempleados de esta franja de edad no han completado sus estudios primarios y que el 16,01% tienen estudios superiores. A su vez, también es refutada por los propios informantes y la diversidad formativa de los mismos, algunos de los cuales, como Themis, aseguran que los cursos de formación para el empleo en los que ha participado tienen un nivel demasiado bajo. Esta experiencia

hace cuestionarse la necesidad de adaptar las iniciativas a los niveles de los participantes en ellas, propuesta muy destacada por los expertos.

En lo referente a los desafíos y retos que la formación para desempleados mayores de 45 años ha de considerar según los discursos analizados, se detectan algunas analogías y discursos encontrados. Las mayores coincidencias entre expertos y desempleados en cuanto a las propuestas para la mejora de la formación, inciden en la importancia del uso de una metodología práctica, en el ajuste de la oferta formativa al mercado laboral y en la enseñanza de contenidos de utilidad. Ambos coinciden también en señalar la importancia del diseño de una formación flexible que se ajuste a la disponibilidad del colectivo. En el caso de los desempleados, cabe destacar que los sujetos que lo proponen son mujeres, que alegan que deben conciliar la vida familiar con la formación.

El aumento de las oportunidades de formación es una propuesta de las más demandadas por los desempleados y con apoyo por parte de los expertos. Dato curioso, al compararlo con el discurso de la normativa nacional, que hace gala de dar prioridad en la ejecución de políticas activas de empleo para los colectivos más vulnerables (RD 3/2011, de 18 de febrero). Medidas que parecen no tener gran calado en la población a juzgar por las experiencias de los informantes, que denuncian no encontrar posibilidades de formación, y por los expertos, que demandan mayores oportunidades formativas para los desempleados. Además, la narración de Deméter sobre las dos ocasiones en las que no es seleccionada para participar en un taller de formación que podría permitirle obtener la acreditación necesaria para trabajar fuera del ámbito de la economía sumergida, pone en cuestión la supuesta prioridad otorgada a los mayores de 45 años en la participación en actividades formativas, por la pertenencia a un “colectivo prioritario” (RD 395/2007, de 23 de marzo).

Entre las propuestas para la mejora de la formación dirigida a los mayores, los desempleados también se posicionan sobre las características profesionales que esperan del profesorado que imparta los cursos. Le exigen, por supuesto, competencia profesional y conocimiento, pero también demandan la facilitación de una relación que permita el intercambio de opiniones, la participación y admita la discusión sobre las líneas temáticas y procedimientos, generando una relación entre iguales, como adultos y profesionales, en la que la frontera entre docente y alumno se diluya, y el profesor actúe como un mediador del conocimiento, guía para el aprendizaje. Frente a esta demanda de los adultos, las percepciones de los formadores sobre sus alumnos mayores de 45 años, suelen hacer ahínco en la voluntad y el esfuerzo de estos para enfrentar la formación y en su disposición a mejorar, visiones que los catalogan como “*buenos alumnos*”, pero que no dan a entender el trato entre profesionales que los mayores reclaman. Algunos de los expertos aseguran que es necesaria una mayor especialización del profesorado que forme a adultos, conscientes de la dificultad de abordar grupos tan diversos. No obstante, los formadores se enfrentan al reto cada vez más frecuente de impartir docencia a adultos en establecimientos, grupos y con planes formativos diseñados para otras generaciones.

Los expertos abogan por el fomento y la facilitación de la acreditación a partir de la experiencia profesional de los desempleados mayores, acentuando que se trata de una cuestión de justicia social. Aunque el logro de acreditaciones a través de la experiencia no es referido por los desempleados entrevistados, los informantes más jóvenes sí hacen alusión a la acreditación de los procesos formativos como una de sus motivaciones para embarcarse en formación, pues consideran que las certificaciones pueden abrirles puertas laborales.

Las implicaciones educativas que se derivan de este trabajo rebasan el ámbito de la formación para el empleo, y se expanden hacia otros ámbitos y contextos educativos que trascienden al propio colectivo. En este sentido, los expertos han señalado la importancia de la intervención educativa en etapas anteriores, que prevengan la futura exclusión laboral, han destacado la necesidad del desarrollo de una economía solidaria desde el ámbito de la educación social y han asociado la educación de los mayores con la de las nuevas generaciones, incidiendo en la influencia que estos ejercen sobre su descendencia. Estas implicaciones, con poca relevancia en los discursos mediáticos, tienen puntos de encuentro con el discurso de los adultos, especialmente en lo que atañe a la necesidad de la transformación de la cultura empresarial, a fin de invertir la predisposición negativa del empleador hacia la contratación de mayores que es percibida por estos. En esta línea, es necesario plantearse el desenfrenado sistema productivo actual, basado en la obtención del máximo beneficio al menor coste económico, y comenzar a apostar por un desarrollo económico sostenible, que persiga el bien común (Felber, 2012), desde la convicción de que no es posible (ni recomendable) la producción y el consumo indefinido (Boulding, 1989; Rodríguez-Rodríguez, 2012). Una propuesta de desarrollo sostenible que comienza a introducirse desde el marco legislativo a través de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. Recordemos desde este planteamiento, la célebre frase del economista Kenneth Boulding "*todo el que crea que el crecimiento exponencial puede continuar indefinidamente en un planeta finito o está loco o es economista*".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcoforado, L. (2013). Estrategias, retos y recursos para los orientadores en el escenario de la educación y formación a lo largo de la vida. En P. Figuera Gazo, *Orientación profesional y transiciones en el mundo global. Innovaciones en orientación sistémica y en gestión personal de la carrera* (pp. 21-50). Barcelona: Laertes.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bernad, J. C., Martínez, I., & Molpeceres, M. (2011). Trabajo, precariedad y ciudadanía. Las políticas sociolaborales en el contexto del desmantelamiento de la sociedad salarial. En A. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 23-60). Valencia: Universitat de Valencia.

- Bonitz, M. (2005). Ten years Matthew effect for countries. *Scientometrics*, 64, 375-379.
- Boulding, K. (1989). La economía futura de la Tierra como un navío espacial. En H. Daly, *Economía, ecología y ética* (pp. 262-272). México: Fondo de Cultura Económica.
- Caballol, J. M. (2002). ¿Inempleables o improductivos? En J. M. Caballol, *De la exclusión al empleo. Nuevos espacios de participación ciudadana* (pp. 47-68). Madrid: Asociación RAIS.
- Calvo, F. J. (2014). Los mayores en el nuevo derecho del empleo. En M. C. Rodríguez-Piñero, & E. Castellano, *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* (pp. 333-423). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Cheung, C.-k., Kam, P. K., & Ngan, R. M.-h. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54(1), 118–136. doi: 10.1177/0020872810372368.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- España. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de marzo de 2011, núm. 55, pp. 1-175.
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- España. Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 19 de febrero de 2011, núm. 43, pp. 19240-19260.
- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Deusto.
- Gunderson, M. (2003). Age discrimination and employment in Canada. *Contemporary Economic Policy*, 21(3), 318-329.
- Hohmann, R. (2004). *Lebenslänglich Lernen: Satiren aus der Weiterbildung*. ATE. Münster: ATE Edition.
- Jiménez, J. (2009). El efecto mateo: un concepto psicológico. *Papeles del Psicólogo*, 30, 145-154.
- Lassus, L. A., Lopez, S., & Roscigno, V. J. (2015). Aging workers and the experience of job loss. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 81–91. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2015.01.001>.
- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España*. Barcelona: Octaedro.
- Martínez, L., & Bogino, V. (2015). La instrumentación en España de las políticas europeas de emprendimiento ¿creación de empleo o profundización de la crisis del

- empleo asalariado? *Revista Eletrônica de Ciência Política*, 6(1), 187-208. doi: 10.5380/recp.v6i1.37493.
- Rodríguez-Rodríguez, I. (2012). La "nave espacial Tierra" de Kenneth Boulding. *Revista de Economía Crítica*, 14, 320-326.
- Ruesga, S. M., da Silva, J., & Monsueto, S. E. (2014). Estudiantes universitarios, experiencia laboral y desempeño. *Revista de Educación*, 365, 67-95. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2014-365-265.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. En B. Echeverría, *Orientación profesional* (pp. 301-379). Barcelona: UOC.
- Schömann, K. (2011). Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich. *Wirtschaftsdienst*, 91, 10-14. doi: 10.1007/s10273-011-1177-y Klaus.
- Sell, L., Martínez-Pecino, R., & Loscertales, F. (2014). El cine como herramienta educativa para abordar la violencia en las aulas. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 45, 111-124. doi: 10.12795/pixelbit.2014.i45.08.
- Sennett, R. (2000a). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2000b). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagramas.
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. doi: 10.1177/1038411107073603.
- Thieme, P., Bruschi, M., Büsch, V., & Stamov, C. (2015). Work context influences on older workers' motivation for continuing education. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 71-87. doi: 10.1007/s11618-014-0600-8.
- Watts, A. G. (2009). *The relationship of career guidance to VET. National Institute for Careers Education and Counselling*. Cambridge: OECD.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, employment and society*, 21(3), 417-437. doi: 10.1177/0950017007080006.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. doi: 10.1174/113564011794728533.

Conclusiones y prospectiva

VI

Consecución de los objetivos que responden a las cuestiones de investigación

Las diferentes acciones y análisis emprendidos responden a las cuestiones de investigación planteadas y cubren los objetivos formulados para este estudio. A continuación se relacionan estos elementos, evidenciando la coherencia y pertinencia de todos los pasos emprendidos, en respuesta a cada uno de los seis objetivos.

1. **Descubrir los acentos y silencios del desempleo de los mayores de 45 años en las fuentes oficiales.** Las acciones realizadas para cubrir este objetivo se concentran en los capítulos 9, 10 y 11, sobre el análisis del discurso oficial, que se corresponden con tres artículos de investigación:
 - ✓ El lado oculto de los informes del paro en España. Un análisis de la realidad actual
 - ✓ Secondary analysis of the official statistics on unemployment in people over 45 years old in Spain
 - ✓ Discurso oficial sobre formación y empleo de los mayores de 45 años en España
2. **Desvelar los sentidos y significados del discurso de los medios de comunicación (blogs, prensa y film) sobre los desempleados mayores de 45 años, y sus percepciones sociales.** Los capítulos del 12 al 16, indagan en los medios de comunicación, atendiendo al discurso de los principales blogs de empleo y formación, de las noticias de prensa y de la película “Los lunes al sol”. Producto de estos análisis se redactan los cinco artículos titulados:
 - ✓ El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los Blogs
 - ✓ The discourse on the unemployment of people over 45 years old in times of crisis. A study of Spanish blogs
 - ✓ La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española
 - ✓ Sentidos del lenguaje sobre los desempleados mayores de 45 años en la prensa española
 - ✓ Los lunes al sol. Retrato social de historias de vida silenciadas
3. **Determinar las potencialidades y obstáculos, así como las alternativas y recomendaciones de acceso al empleo de los desempleados y los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años.** Las acciones emprendidas para dar cobertura a este objetivo se abordan desde dos enfoques. Por una parte, desde la voz de los desempleados, mediante el análisis de la dimensión “empleo” (primer apartado del capítulo 8). Por otra, desde la voz de los expertos en

formación y empleo, en los capítulos 17 y 18. Estos capítulos equivalen a dos artículos titulados:

- ✓ Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. ¿Un bucle sin salida?
- ✓ Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Una luz al final del túnel

4. **Hallar las repercusiones emocionales derivadas del desempleo en los mayores de 45 años.** En segundo apartado del capítulo 8, perteneciente al discurso de los desempleados, se presentan los resultados del análisis que cubre este cuarto objetivo de investigación.
5. **Comprender, desde la voz de los desempleados, los trabajadores en riesgo de exclusión mayores de 45 años y los expertos, cuáles son las claves y los retos que hay que tomar en consideración desde el ámbito de la formación y la educación.** Todas y cada una de las acciones y análisis que componen esta tesis se han orientado a la consecución de este quinto objetivo, pues la comprensión sobre los procesos y dinámicas que circundan el desempleo de los mayores, hace que emerjan claves formativas e implicaciones desde el marco de la educación. Además, los análisis presentados en el capítulo 19, correspondiente al artículo “Desempleo y precariedad laboral en mayores de 45 años. Retos de la formación e implicaciones educativas”, así como el tercer apartado del capítulo 8, se dirigen directamente a tal fin, desde la óptica de los expertos y de los desempleados respectivamente.
6. **Visibilizar la problemática social que afecta a las personas mayores de 45 años en desempleo.** El propio formato de presentación de la tesis, asegura la consecución del sexto objetivo. A través de la difusión de los artículos generados a partir de este trabajo, se enriquece la literatura de investigación sobre la temática. Por el momento son once los artículos derivados de esta tesis que han sido enviados a revistas de investigación, y algunos de ellos ya publicados.

Allgemeine Schlussfolgerungen und Auswirkungen für die Bildung⁴³

Als Ergebnis des Studiums der Daten und aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse wird der folgende Dekalog der allgemeinen Schlussfolgerungen zusammengestellt, die die Teilschlussfolgerungen jeder Einzelanalyse, so wie sie in den entsprechenden Kapiteln zuvor vorgestellt wurden, ergänzen und mit einschließen.

1. **Die berufliche Weiterbildung ist nicht die einzige oder absolute Lösung für die Arbeitslosigkeit der über 45-Jährigen.** Von der Bildungsseite her sollten wir die Problematik mit einem bescheidenen Blick angehen, denn es ist eindeutig, dass die berufliche Weiterbildung nicht die einzige und auch keine absolute Antwort ist, und dass bei dem Ausschluss dieses Kollektivs aus der Berufswelt viele weitere Faktoren eine Rolle spielen, die über die Reichweite dieser Disziplin hinausgehen und in andere Aktionsbereiche fallen, wie in die Soziologie, Psychologie, Politik oder Wirtschaft. Die berufliche Weiterbildung ist ohne Zweifel notwendig und ein Anstoß für den Arbeitslosen, der dabei hilft, den Prozess der beruflichen und sozialen Ausgrenzung zu bremsen. Aber so wie viele der Informanten dieser Studie und auch Sanchez (2009, s. 166) bestätigen: *"Der Kampf gegen die soziale Ausgrenzung muss über die Erziehung und Ausbildung erfolgen, aber auch über bezahlte Beschäftigung"*.
2. **In den Diskursen sind verschiedene Wahrnehmungen bezüglich der Akzeptanz und der Erwägung von beruflicher Weiterbildung als Zugang zur Beschäftigung zu finden.** In den Expertendiskursen wird an der Notwendigkeit der Weiterbildung zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt nicht gezweifelt. Aber bei einigen Arbeitslosen gibt es Misstrauen und es wird an der Wirksamkeit und Angemessenheit gezweifelt. Die verschiedenen Einstellungen zur beruflichen Weiterbildung unterscheiden sich in Abhängigkeit vom Werdegang, dem Geschlecht und dem Alter. Die berufliche Weiterbildung wird von Frauen als Zugang zur Erwerbstätigkeit stärker berücksichtigt. Ein größerer Anteil von ihnen nimmt an Bildungsprogrammen teil und sie messen diesen und ihren Bescheinigungen einen größeren Wert als Leistung bei, durch die man einen Arbeitsplatz erhalten kann. Dennoch drängen die Diskursmuster die Weiterbildung in den Hintergrund im Vergleich mit der Erwerbstätigkeit, was bei steigendem Alter und bei Männern besonders betont ist.

⁴³ Traducción al español en el Anexo IX

3. **Die Berufserfahrung führt zu Kontroversen und kann für die berufliche Eingliederung als Hindernis oder als ein Wert betrachtet werden.** Der traditionelle Wert der Berufserfahrung für den Zugang zur Beschäftigung wird bei den arbeitslosen über 45-Jährigen infrage gestellt. Auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt kann eine lange Berufserfahrung als Zeichen der Inflexibilität, des Widerstands gegen Wandel oder als Quelle für Konflikte und Rebellion im Unternehmen angesehen werden. Die Berufserfahrung bringt außerdem wirtschaftliche Kosten mit sich, die viele Unternehmen nicht zu tragen bereit sind.
4. **Die Arbeitslosigkeit bedeutet in dieser Altersgruppe ein Bruch mit dem vorherigen beruflichen Leben und hat Auswirkungen auf die Identität der betroffenen Person und eine starke emotionale Bedeutung für die über 45-Jährigen.** Die emotionale Ebene spielt bei den über 45-Jährigen in der Situation der Arbeitslosigkeit eine starke Rolle und ganz besonders bei denjenigen, die eine lange stabile berufliche Laufbahn hinter sich haben. Das betrifft ganz besonders die Männer dieser Altersgruppe. Die Unsicherheit und die mit der Arbeitslosigkeit verbundene Instabilität widerspricht der für diesen Lebensabschnitt charakteristischen Stabilität (Erikson, 1985) und setzt die bereits geschaffene berufliche Identität ins Schach (Dubar, 2002). Die ständigen persönlichen Anstrengungen, die zuvor Wert hatten, um nach und nach berufliche Erfolge zu verzeichnen, die als eigene und verdiente Erfolge betrachtet werden, werden nun als sinnlos empfunden, denn die Arbeitslosigkeit hat die Früchte aller Anstrengungen geraubt und ruft Gefühle des Betrugs und Unbehagens hervor. Diese Gefühle sind beim männlichen Geschlecht besonders stark ausgeprägt, da das vorherrschende Modell eines Mannes verletzt wird, das den Mann zum wirtschaftlichen Pfeiler und Beschützer der Familie erklärt (Tena & Jiménez, 2006). Die durch die Arbeitslosigkeit hervorgerufene Identitätskrise führt dazu, dass ein Prozess der beruflichen Rekonstruktion und Neugestaltung des Lebens notwendig wird, der ein erneutes Emporkommen des Individuums ermöglicht und seinen emotionalen Untergang verhindert.
5. **Das Kollektiv der über 45-Jährigen ist sehr vielschichtig und braucht deshalb individuelle Betreuung.** Die Vielschichtigkeit des Kollektivs wird in den verschiedenen Wahrnehmungen zu diesem deutlich, die in den verschiedenen Diskursen vorhanden und zum Teil sogar gegensätzlich sind. Die Personen halten sich nicht an steife Verhaltensmuster, Haltungen und Motivationen. Im Laufe des Lebens, der Ausbildung und in den professionellen und beruflichen Laufbahnen werden verschiedene Richtungen eingeschlagen, die sich mit den Jahren immer mehr voneinander unterscheiden. Wenn wir von dieser Tatsache ausgehen, wird deutlich, dass nicht alle spezifischen Maßnahmen für Ältere für alle Subjekte dieser Altersgruppe wirkungsvoll sind.

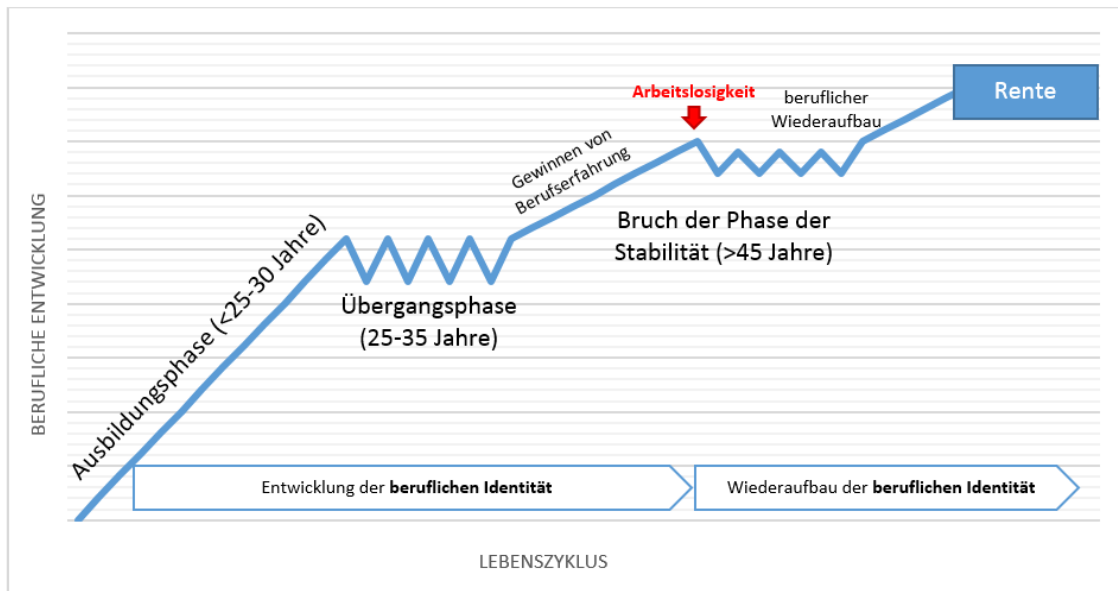
6. **Mit steigendem Alter verringern sich die realen und auch die wahrgenommenen Beschäftigungschancen.** Die über 55-Jährigen, die dem Altersruhestand näher sind, zeigen weniger Hoffnung, erneut eine Beschäftigung zu finden und sie haben auch weniger reale Chancen, denn die Zeit für ihre berufliche Neuanpassung ist geringer und die sozialen Klischees und Vorurteile, die mit diesem Alter verbunden sind, sind stärker (Posthuma & Campion, 2009).
7. **Die großen Zahlen und offiziellen Statistiken beschönigen die Problematik der Arbeitslosigkeit und die Kasuistik der älteren Arbeitslosen wird versteckt.** Die beschönigten Zahlen vertuschen die Verletzlichsten und das erschwert das Erstellen klarer Profile zu den Faktoren, die die Beschäftigung der über 45-Jährigen beeinflussen. Die Verwundbarkeiten werden durch eine Unmenge von wenig spezifischen und undurchsichtigen Daten und Zahlen maskiert, die nicht immer in ihrem gesamten Umfang genutzt werden.
8. **Die Sozialpolitik und die Bestimmungen für das Kollektiv der älteren Arbeitslosen sind wenig spezifisch.** Die aufgestellten rechtlichen Erwägungen für die über 45-Jährigen in den Bestimmungen zu Beschäftigung und Bildung sind sehr allgemein und für eine Vielzahl an Kollektiven aufgestellt, die nur wenig mit den über 45-jährigen Arbeitslosen gemeinsam haben. Die allgemeinen Maßnahmen, die für die Betreuung von Personen mit verschiedensten Profilen entwickelt wurden, stellen keine passende Antwort für die besonderen Bedürfnisse von irgendeinem Kollektiv dar, stattdessen zeichnen sie eine neue Ausgrenzungslinie, hinter die man als Zugehöriger zu einer Risikogruppe geschoben wird.
9. **Die über 45-jährigen Arbeitslosen werden von den Medien verschwiegen, wodurch sie in das soziale Vergessen gedrängt werden.** Die Medien, die zwar betonen, welche große Sorge die Arbeitslosigkeit in der Gesellschaft bereitet, ignorieren die über 45-jährigen Arbeitslosen in ihren Diskursen zur Arbeitslosigkeit. Es gibt nur wenige Quellen, die diese Problematik in ihren Themenkomplex einschließen, und erwähnt wird sie nur selten und vereinzelt. Nur selten kommen die Betroffenen in den Diskursen dazu selbst zu Wort, stattdessen werden die Beiträge zu diesem Thema von Dritten geschrieben, die aus den Betroffenen Opfer oder Schuldige machen. Nur einige wenige Quellen wie zum Beispiel die Plattformen, die das Kollektiv selbst oder die Fachkräfte, die mit ihnen zusammenarbeiten, erstellt haben, geben die Worte der über 45-jährigen Arbeitslosen wieder. Normalerweise sind es zurückfordernde Diskurse von Gemeinschaftsinitiativen und Vereinigungen der Älteren.
10. **Viele der Hilfen, Sozialleistungen und -initiativen wirken als Maßnahmen zur Verschleierung der Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt und fördern Resignation und Konformismus.** Es sind keine realen Chancen. Der Arbeitsmarkt verzichtet auf die Fachkräfte im fortgeschrittenen Alter und

sendet sie in die Arbeitslosigkeit und soziale Abhängigkeit oder drängt sie zur Frührente. Sozialleistungen anstatt einer angemessenen Beschäftigung für fachlich kompetente Menschen mit der Befähigung und Lust zu arbeiten sorgen nur dafür, dass diese zum Schweigen gebracht werden, schützen vor fordernden sozialen Antworten und fördern Konformismus und Resignation, wodurch es zu Situationen der Unsicherheit und Abhängigkeit kommt, die den eigentlichen Menschen sozial auslöschen.

Auch wenn die berufliche Weiterbildung nicht die einzige Maßnahme ist, die es zu ergreifen gilt, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, deuten alle Belege darauf hin, dass diese die Chancen auf Beschäftigung erhöht. Von dieser Tatsache ausgehend, sollen in diesem Abschnitt die wichtigsten Herausforderungen dargelegt werden, denen sich die für die über 45-Jährigen ausgelegte berufliche Weiterbildung stellt. Aus den Schlussfolgerungen und Erkenntnissen, die aus der in dieser Arbeit durchgeführten Analyse gewonnen wurden, werden eine Reihe von Auswirkungen für die allgemeine und berufliche Bildung abgeleitet, deren Betrachtung wir als sachdienlich erachten, wenn wir Vorschläge entwickeln und einbringen wollen, die von diesem Bereich aus auf die berufliche Wiedereingliederung der über 45-Jährigen abzielen. Diese Betrachtungen beziehen sich auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung, die Bescheinigung und die berufliche Orientierung und erzeugen gleichzeitig Handlungslinien für die Arbeit im Bereich der Sozialerziehung. Von diesem Blickwinkel aus stellen wir die folgenden Richtlinien vor, die berücksichtigt werden sollten:

- **Förderung des beruflichen Wiederaufbaus auf der Grundlage der Erfahrung.** Wir verstehen, dass die Arbeitslosigkeit in diesem Moment des Lebenszyklus eine neue Herausforderung für den Betroffenen darstellt, der seine berufliche Identität basierend auf den bei seiner vorherigen Beschäftigung bereits erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen in Beruf und Leben wieder neu aufbauen muss. Wie die Figur 1 zeigt, handelt es sich um einen Prozess des beruflichen Wiederaufbaus, bei dem nicht von null begonnen wird, sondern die in den vorangegangenen Etappen erworbenen Fähigkeiten als Grundlage für die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten auf anderen Gebieten genutzt werden. Auf diese Weise können die Betroffenen **neue in der Entwicklung befindliche, fortschrittliche Identitäten annehmen**. In diesem Sinne teilen wir mit Dubar (2002) den Ausdruck "*Alles zum Thema machen*" (S. 192) als Ausgangspunkt, um diese Problematik anzugehen, denn wir verstehen, dass es notwendig ist, über vorherige Erfahrungen zu reflektieren, sie zu analysieren und sich über deren Wert und Nutzen zur Anwendung in neuem Kontext bewusst zu werden.

Figur 1. Wiederaufbau der beruflichen Identität der über 45-Jährigen bei Arbeitsverlust



Quelle: selbst erarbeitet

- **Förderung der Orientierung der über 45-Jährigen.** Durch die Orientierung lohnen sich zum einen die Anstrengungen der Betroffenen und zum anderen rentiert sich auch das in die Weiterbildungsinitiativen investierte Geld. Eine berufliche Weiterbildung zum Erhalt einer Beschäftigung hat ohne Berufsorientierung keinen Sinn, deswegen sollten die Entscheidungen bezüglich der Weiterbildung unter Einbezug der Kenntnisse der Möglichkeiten des Arbeitsmarktes und der individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten getroffen werden. In diesem Sinne wird die Orientierung auch als Werkzeug vorgeschlagen, das dabei helfen soll, dass sich die Personen selbst kennenlernen und ihre Selbsteffizienz erhöhen, und zwar mithilfe von Reflexionen zu ihren eigenen Erfahrungen. Die Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen hilft den Personen, den richtigen Weg für ihre Weiterbildung und den Beruf zu finden.
- **Unterstützung der Bescheinigung der professionellen Kompetenzen, die im Zuge der Berufserfahrung erworben wurden.** Den über 45-Jährigen fehlt, obwohl sie viele Jahre Berufserfahrung haben, unter Umständen die Bescheinigung, die ihre Kompetenzen bestätigt, denn die Verfahren, über die sie in ihrer Jugend Zugang zu ihrem Arbeitsplatz erhielten, basierten nicht auf Qualifizierungen. Die Bescheinigung der beruflichen Kompetenzen ermöglicht ihnen den Zugang zu einer größeren Anzahl an Beschäftigungsangeboten und bedeutet gleichzeitig eine verdiente Anerkennung ihres professionellen Wertes, der sowohl auf beruflicher als auch auf persönlicher Ebene Geltung hat.

- **Förderung der Weiterbildung des Lehrpersonals zu professionellen Profilen mit Ausrichtung auf Erwachsenenbildung.** Die Eigenarten des Kollektivs machen eine spezifische Qualifikation des Lehrpersonals notwendig, damit die Älteren entsprechend betreut werden können. Das Fehlen von spezifischen Ausbildungen zur Erwachsenenbetreuung für das Lehrpersonal hat zur Folge, dass diese Betreuung durch eigene Professionalität, Interesse und Initiative geleistet werden muss. Die erwachsenen Fachkräfte, die erneut als Schüler die Klassenräume betreten, fordern eine direktere Beziehung zum Lehrpersonal, um Ansichten über das Fachgebiet des Lehrenden austauschen zu können. Sie fordern besonders praktische und nützliche Lerneinheiten, die eine professionelle Perfektionierung fördern und für sie einen Fortschritt bedeuten, und die durch aktive und partizipative Methodologien vermittelt werden und nicht in Vorlesungen.
- **Förderung der Teilnahme von Arbeitslosen, die dem Altersruhestand näher sind und schwerer Beschäftigung finden, an generativen Aktionen basierend auf generationsübergreifendem Lernen,** damit die älteren Fachkräfte den jüngeren als Mentoren zur Seite stehen und mit ihnen ihre Erfahrungen teilen und so gleichzeitig auf die Generativität dieser Lebensetappe selbst reagieren.
- **Begünstigung der Umwandlung der unternehmerischen Kultur durch Bildung auf sozialer Ebene.** Bildung hat eine starke Kraft, um Veränderungen zu fördern und ein Potenzial die Gesellschaft insgesamt zu erziehen, um die Wiedereingliederung der Älteren in den Arbeitsmarkt zu fördern und so eine solidarische Wirtschaft zu schaffen, die auf das Allgemeinwohl setzt (Felber, 2012). Wenn es uns nicht gelingt, dass sich die unternehmerische Kultur ändert und die Unternehmer eher dazu geneigt sind, Erwachsene einzustellen und sich die Wirtschaft an den Menschen orientiert anstatt unaufhörlich die Produktivität zu steigern, dann ist alles, was wir mit dem betroffenen Kollektiv machen, vergeblich.

LITERATUR

- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Erikson, E. H. (1985). *El ciclo de vida completado*. Buenos Aires: Paidós.
- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Deusto.
- Posthuma, R. A., & Champion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188. doi: 10.1177/0149206308318617.

- Sánchez, M. F. (2009). La Orientación Laboral en contextos de diversidad personal, social y cultural. In L. M. Sobrado, & A. Cortés, *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 161-183). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tena, O., & Jiménez, P. (2006). Estrategias para mantener el modelo de masculinidad en padres-esposos desempleados. *Revista de estudios de género. La ventana*, 24, 440-462.

Prospectiva de la investigación



El trabajo al que se da cierre con este capítulo, no supone más que el fin de este estudio concreto, que es tan sólo un paso entre los infinitos enfoques y posibilidades de análisis, contraste e indagación que admite el objeto de investigación. Por ello, aún sin ánimo de recoger todas las nuevas opciones de estudio derivadas de esta tesis, se proponen las principales líneas de acción futura que se emprenderán con posterioridad.

A fin de dar una mayor difusión a la problemática de estudio, la acción más inmediata será proceder a la elaboración de nuevos artículos a partir del material que aún no ha sido enviado a revistas de investigación. Artículos centrados especialmente en el discurso de los desempleados mayores de 45 años, que difundan sus impresiones y reclamos formativos y sociales. De esta forma, se afianzará aún más el sexto objetivo de esta tesis, dando una mayor visibilidad y voz a los desempleados mayores.

La propia metodología cíclica de este trabajo ha facilitado la emergencia de nuevas inquietudes e intereses de investigación. Por una parte, se considera pertinente analizar el discurso de los empleadores, pues este puede aportar claves sobre el origen de la discriminación laboral por edad, recogiendo la visión del personal de recursos humanos y reclutadores. Por otro lado, el análisis de las ofertas laborales propuestas por las oficinas de empleo y/o publicadas en las principales webs de empleo, puede ofrecer pistas sobre el grado de exclusión real de este colectivo en diferentes zonas o contextos.

De forma paralela, se proponen algunas iniciativas de acción futura que permitirán perfilar y perfeccionar la mirada transversal del estudio mediante el contraste empírico entre los discursos analizados. A este fin, se propone la organización de dos sesiones grupales, una con expertos en formación y empleo, que se pronunciarán sobre los resultados obtenidos en el análisis del discurso de los desempleados; y otra con desempleados que se pronunciarán sobre los resultados de los otros discursos.

Además de las líneas que profundizan en el estudio, surgen nuevas temáticas de análisis que complementan la panorámica. Desde este enfoque, puede ser de interés el estudio de las expectativas de retorno al mercado laboral, en función del tiempo en desempleo, caracterizando las diferentes etapas que recorre el sujeto; el análisis de las proyecciones del discurso reivindicativo del desempleado mayor y su influencia en otros aspectos sociales; la profundización en los estilos de abordaje, desde el rol parental, de la orientación hacia la educación y el tránsito a la vida laboral de la descendencia del desempleado mayor, tras la crisis personal sufrida por la pérdida de empleo; entre otras muchas posibilidades.

En definitiva, el estudio que este libro recoge, no es el cierre de una fase, sino el peldaño que hace alcanzar nuevos retos profesionales y abre nuevos horizontes investigadores. Por tanto, no es el final, sino el **INICIO** de una nueva etapa.

Anexos

VII

Referencias bibliográficas integradas

- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- AIMC (2015). *Resumen general de resultados EGM. Febrero a noviembre de 2014*. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de http://www.aimc.es/spip.php?action=acceder_document&arg=2700&cle=1f6b921b96885ef680ea038a98081ef089ceb32b&file=pdf%2Fresumegm314.pdf
- Alberici, A., & Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta. El balance de competencias*. Barcelona: Laertes.
- Alcoforado, L. (2013). Estrategias, retos y recursos para los orientadores en el escenario de la educación y formación a lo largo de la vida. En P. Figuera Gazo, *Orientación profesional y transiciones en el mundo global. Innovaciones en orientación sistémica y en gestión personal de la carrera* (pp. 21-50). Barcelona: Laertes.
- Álvarez, J. (2003). El Periodismo ante la tecnología hipertextual. En J. Díaz, & R. Salaverría, *Manual de redacción ciberperiodística* (pp. 231-259). España: Ariel Comunicación.
- Álvaro, J. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: S. XXI.
- Amaro de Chacín, R., Brioli, C., García, I. F., & Chacín, R. (2012). La valoración del diseño instruccional y la e-moderación en experiencias didácticas virtuales en el contexto universitario. *Revista de Pedagogía*, 33(92), 199-234.
- Amber, D. (2014). Acogida de estudiantes internacionales en Friburgo. Proyecto Brücke. *Foro de Educación*, 12(17), 187-196. doi: <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2014.012.017.009>.
- Amber, D., & Domingo, J. (2015a). El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(3), Art. 26. Recuperado el 2 de diciembre de 2015, de <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1503266>.
- Amber, D., & Domingo, J. (2015b). La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española. *Observatorio (OBS*) Journal*, 9(4), 085-091. Recuperado el 20 de diciembre de 2015, de <http://obs.obercom.pt/index.php/obs/article/view/906>.
- Amber, D., & Santamarina, M. (2014). El software QSR Nudist (NVivo) como herramienta para la investigación educativa. En V. Marín, & J. M. Muñoz, *El hoy y el mañana junto a las TICs* (pp. 782-793). Córdoba: EDUTEC.

- Anderson, J. A., & Meyer, T. P. (1988). *Mediated Communication. A social action perspective*. Newbury Park: Sage.
- Aragón, J., Cruces, J., Fuente, L. d., Martínez, A., & Otaegui, A. (2012). Trabajadores pobres y empobrecimiento en España. *Zerbitzuan*, 52, 119-128. doi: 10.5569/1134-7147.52.07.
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N. D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. doi: 10.1348/096317908X288838.
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(2), 281-311. doi:10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.4322.
- Aruguete, N. (2011). Framing. La perspectiva de las noticias. *La Trama de la Comunicación*, 15, 67-80.
- Asseburg, H. B. & Gaiger, L. I. (2007). A economia solidária diante das desigualdades. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 50(3), 499-533. Recuperado el 12 de enero de 2015, de <http://www.scielo.br/pdf/dados/v50n3/03.pdf>.
- Aumont, J., & Marie, M. (2002). *Análisis del film*. Barcelona: Paidós.
- Balle, F. (1991). *Comunicación y sociedad. Evolución y análisis comparativo de los medios*. Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo Eds.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice Hill.
- Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Paris: P.U.F.
- Bardin, L. (1996). *Análisis de contenido*. Madrid: Ediciones Akal.
- Barton, L. (2008). Estudios sobre discapacidad y la búsqueda de la inclusividad. Observaciones. *Revista de Educación*, 349, 137-152.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2007). *Tiempos líquidos*. Barcelona: Tusquets Editores.
- Baylos, A. (2013). La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012. *Revista de Derecho Social*, 61, 19-41.
- Beblavy, M., Thum, A.E., & Potjagailo, G. (2014). Learning at every age? Life cycle dynamics of adult education in Europe. *Studies In Continuing Education*, 36(3), 358-379. doi: 10.1080/0158037X.2014.918537
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bendassolli, P. F. (2011). Ethos, significados del trabajo y de las narrativas identitarias. En E. Agulló, J. L. Álvaro, A. Garrido, R. Medina, & I. Schweiger, *Nuevas formas de*

- organización del trabajo y la empleabilidad* (pp. 135-160). Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Bendit, R., Hahn, M., & Miranda, A. (2008). *Los jóvenes y el futuro. Procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado*. Buenos Aires: Prometeo.
- Benhabib, S. (1992). Una revisión del debate sobre las mujeres y la teoría moral. *Isegoría*, 6, 37-63.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The Social construction of Reality: A Treatise in The Sociology of Knowledge*. New York: First Anchor Books.
- Bernad, J. C., Martínez, I., & Molpeceres, M. (2011). Trabajo, precariedad y ciudadanía. Las políticas sociolaborales en el contexto del desmantelamiento de la sociedad salarial. En A. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 23-60). Valencia: Universitat de Valencia.
- Bernard, A. (2012). The job search of the older unemployed. *Perspectives on Labour and Income*, 24(3), 4-15.
- Bernárdez, A. (2007). Representación Cinematográfica de la Violencia de Género: Femenino y Masculino en el cine comercial español. *Circunstancia*, 12, Recuperado el 20 de julio de 2015, de http://eprints.ucm.es/10476/2/violencia_y_cine_circunstancia.pdf
- Birks, M., & Mills, J. (2011). *Grounded theory: A practical guide*. London: Sage.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos? En E. Agullo, & A. Ovejero, *Trabajo, individuo y sociedad* (pp. 27-48). Madrid: Pirámide.
- Blanch, J. M. (2010). Competencias psicosociales en la orientación para el empleo. En T. Izquierdo, *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación laboral* (pp. 5-28). Jaén: Editorial Amarantos.
- Blanco, J., & Valcuende, J. M. (2003). *Hombres: la construcción cultural de la masculinidad*. Madrid: Talasa.
- Blasco-Rasero, C. (2012). El empleo de los trabajadores de edad avanzada en la actual coyuntura económica. En F. Elorza, & F. J. Fernández, *El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada en Andalucía* (pp. 97-150). Madrid: Marcial Pons.
- Bolaño, C., & Mastrini, G. (2001). Economía Política de la Comunicación: un aporte marxista a la constitución del campo comunicacional. *Revista de Economía Política das Tecnologias da Informação e Comunicação*, Vol.III(3), 58-78.

- Bolívar, A. (2003). Educar para la ciudadanía. Entre el mercado y la exclusión social. *Revista Qurriculum*, 16, 9-33.
- Bolívar, A. (2008). *Ciudadanía y competencias básicas*. Sevilla: Fundación ECOEM.
- Bolívar, A., & Moya, J. (2007). *Las competencias básicas, cultura imprescindible de la ciudadanía*. Guadalajara: Proyecto Atlántida.
- Bolívar, A., & otros. (1999). *Ciclo de vida profesional del profesorado de secundaria: Desarrollo personal y formación*. Bilbao: Mensajero.
- Bolívar, A., Domingo, J., & Fernández, M. (2001). *La investigación biográfica narrativa en educación: enfoque y metodología*. Madrid: La Muralla.
- Bolívar, A., Fernández, M., & Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 6(1), Art. 12. Recuperado el 18 de diciembre de 2015, de <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewFile/516/1117>.
- Bonantini, C. A., Simonetti, G., Michelín, M., Turco, L., Rizzotto, S., Quiroga, V., . . . Fradera, A. (2004). Vulnerabilidad y salud mental: Un análisis de los efectos del desempleo sobre la salud mental. *Cuadernos sociales*, 5, 11-76.
- Bonitz, M. (2005). Ten years Matthew effect for countries. *Scientometrics*, 64, 375-79.
- Bordignon, N. A. (2005). El desarrollo psicosocial de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. *Revista Lasallista de Investigación*, 2(2), 50-63.
- Boulding, K. (1989). La economía futura de la Tierra como un navío espacial. En H. Daly, *Economía, ecología y ética* (pp. 262-272). México: Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo XXI.
- Brachinger, H. W. (2007). Statistik zwischen Lüge und Wahrheit. *AStA Wirtschafts-und Sozialstatistisches Archiv*, 1, 5-26. doi: 10.1007/s11943-007-0001-z.
- Bronfenbrenner, U. (2009). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard university press.
- Brookfield, S. D. (1991). *Understanding and facilitating adult learning: a comprehensive analysis of principles and effective practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bruckmeier, K., Graf, T., & Rudolph, H. (2010). Working Poor: Arm oder bedürftig? Umfang und Dauer von Erwerbstätigkeit bei Leistungsbezug in der SGB-II-Grundsicherung. *AStAWirtsch Sozialstat Arch*, 4, 201-222. doi: 10.1007/s11943-010-0085-8.
- Buedo, J. A. (1999). Jóvenes sin Empleo. En J. F. Tezanos, *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (pp. 321-350). Madrid: Editorial Sistema.
- Buendia, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: EDITUM.

- Bullot, F. (2014). L'usine vide comme imaginaire cinématographique. *Contemporary French and Francophone Studies*, 18(3), 314-322. doi: 10.1080/17409292.2014.906217
- Burt, R. (1992). *Structural Holes: The social structure of competition*. Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.
- Bustamante, E. (2004). *La televisión económica. Financiación, estrategias y mercados*. Barcelona: Gedisa.
- Bynner, J. (2000). *Risks and Outcomes of Social exclusion: insights from longitudinal data*. London: Institute of Education University of London.
- Byung-Chul, H. (2013). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona: Herder
- Byung-Chul, H. (2014). *Psicopolítica*. Barcelona: Herder
- Caballol, J. M. (2002). ¿Inempleables o improductivos? En J. M. Caballol, *De la exclusión al empleo. Nuevos espacios de participación ciudadana* (pp. 47-68). Madrid: Asociación RAIS.
- Cabero, J., & Córdoba, M. (2009). *Cine y diversidad social. Instrumento práctico para la formación en valores*. Sevilla : MAD.
- Caicedo, J. M., Gaviria, A., & Moreno, J. (2012). Hechos y palabras: La realidad colombiana vista a través de la prensa escrita. *Revista de Economía Institucional*, 14(26), 137-168.
- Cairns, D. (2015). International student mobility in crisis? Understanding post-diploma mobility decision-making in an economic crisis context. *Sociologia, Problemas e Praticas*, 79, 9-25. doi: 10.7458/SPP2015796366.
- Calatayud, E. (2013). Crisis y retrato social en el cine español contemporáneo: Estudio caso de Fernando León de Aranoa. *Revista F@ro*, 2(18), 61-76.
- Calsamiglia, H., & Tusón, A. (1999). *Las cosas del decir. Manual de análisis del discurso*. Barcelona: Ariel Lingüística.
- Calvo, F. J. (2014). Los mayores en el nuevo derecho del empleo. En M. C. Rodríguez-Piñero, & E. Castellano, *Transiciones laborales y reformas del mercado de trabajo: su influencia sobre el empleo de jóvenes y mayores* (pp. 333-423). Albacete: Editorial Bomarzo.
- Calvo-Armengol, A., & Jackson, M. O. (2004). The effects of social networks on employment and inequality. *American economic review*, 426-454.
- Campillo, M., Sáez, J., & Zaplana, A. (2013). Nuevos lenguajes fílmicos en la vieja Europa: el cine social de los hermanos Dardenne. *Fotocinema. Revista científica de cine y fotografía*, 6, 97-121.
- Campillo, S. (2003). Evolución histórica de la Formación Profesional y las exigencias del mercado de trabajo. *Educación en el 2000*, febrero 2003, 25-28.

- Campos Rios, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8(23), 101-111.
- Canário, R. (2004). Formação profissional: Problemas e perspectivas de futuro. En L. C. Lima, *Educação de adultos. Forum III* (pp. 111-125). Braga: Universidade do Minho.
- Cano, A. B. (2014). Juventud, trabajo y desempleo en los prolegómenos de la crisis económica en España. Reflexiones críticas . *Acta sociológica*, 63, 99-120. doi:10.1016/S0186-6028(14)70484-0.
- Cantera, J. (2008). Diversidad generacional y la búsqueda de la perfección. *Revista APD*, 228, 60-61.
- Carrasco, A., & Jivkova, D. (2014). Encuadrar la crisis nuclear: el conflicto en la Península de Corea según la prensa británica y española. *Observatorio (OBS*) Journal*, 8(4), 119-132.
- Carratalá, A. (2013). La información ambiental en el espacio público de la prensa impresa. Un estudio longitudinal sobre su referente. *Observatorio (OBS*) Journal*, 7(1), 133-171.
- Carvajal, M. R. (2015). La descentralización de la formación para el empleo. Las implicaciones de los agentes participantes en los programas formativos para desempleados/as en Andalucía. *International Journal of Sociology of Education*, 4(2), 101-127. doi: 10.17583/rise.2015.1493.
- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del Siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Reis*, 75/96, 295-316.
- Casas, M. L. (2010). Periodismo en línea y desarrollo de blogs como alternativa de expresión informativa. *Anagramas, Rumbos y sentidos de la comunicación*, 8 (16), 117-128.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). Encuadre de la exclusión. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras* (pp. 55-86.). Barcelona: Gedisa.
- Castellanos, J. (2011). De la tinta a los bits (Ink to bits). Análisis de la transición de los medios impresos análogos al ambiente digital. *Anagramas*, 9(18), 121-132.
- Castells, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (2013). *Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age*. Cambridge: John Wiley & Sons.
- Cavaco, C. (2009). *Adultos pouco escolarizados*. Lisboa: Educa. Unidade de I&D de Ciências da Educação.

- CE. Reglamento 1897/2000 de la comisión, de 7 de septiembre de 2000, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) 577/98 del Consejo relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa en la Comunidad por lo que respecta a la definición operativa de desempleo. *Comisión Europea*, 8 de Septiembre de 2000, núm. 228, p. 18/21.
- CEDEFOP (2006). *Mejorando las políticas y sistemas de orientación continua. El uso de herramientas de referencias comunes en Europa*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Center for Internet Studies and Digital Life (2014). *Reuters Institute Digital News Report. España*. Navarra: School of Communication. Universidad de Navarra. Recuperado el 4 de mayo de 2015, de <http://www.unav.edu/documents/3786985/0/Reuters-Institute-Digital-News-Report-2014-Espana.pdf>
- CES. (2014). *Informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. España: Consejo Económico y Social.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Los Angeles: Sage.
- Cheung, C.-k., Kam, P. K., & Ngan, R. M.-h. (2011). Age discrimination in the labour market from the perspectives of employers and older workers. *International Social Work*, 54(1), 118–136. doi: 10.1177/0020872810372368.
- Chisvert-Tarazona, M. J. (2013). Reconocimiento de saberes no escolares: acreditación desde el Sistema Nacional de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. En M. J. Chisvert, A. Ros, & V. Horcas, *A propósito de la diversidad Educativa* (pp. 224-249). Barcelona: Octaedro.
- Chisvert-Tarazona, M. J., Ros-Garrido, A., Córdoba, A., & Marhuenda, F. (2007). Mapa de cualificaciones profesionales acreditables en las empresas de inserción. *Certiuni Journal*, 1, 36-50.
- Chong, D., & Druckman, J. N. (2007). Framing Theory. *Annual Review of Political Science*, 10, 103-126. doi: 10.1146/annurev.polisci.10.072805.103054.
- Chou, W. H., Lai, Y. T., & Liu, K. H. (2010). Decent digital social media for senior life: A practical design approach. *Computer Science and Information Technology (ICCSIT), 2010 3rd IEEE International Conference*, 4, 249-253. doi: 10.1109/ICCSIT.2010.5565189
- Chouliaraki, L. & Fairclough, N. (1999). *Discourse in late modernity: Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- CIDEC (2012). *Formación y Exclusión Social. Documento de Síntesis*. España: Fundación Tripartita para la formación en el empleo.

- CIS (2015). *Barómetro de marzo 2015. Avance de resultados. Estudio nº 3057*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas. Recuperado el 4 de mayo de 2015, de http://datos.cis.es/pdf/Es3057mar_A.pdf
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30(2), 121-141.
- Colardyn, D., & Bjørnåvold, J. (2005). *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning National policies and practices in validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Comisión Europea (2009). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020*. Bruselas: Comisión Europea. Recuperado el 5 de diciembre de 2016, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0296&from=ES>
- Connell, R. (1997). *Escuelas y justicia social*. Madrid: Morata.
- Connell, R., Johnston, K., & White, V. (1992). *Measuring Up: Assessment, Evaluation and Educational Disadvantage*. Canberra: Australian Curriculum Studies Association.
- Connelly, M., & Clandinin, J. (1995). Relatos de experiencia e investigación narrativa. En J. Larrosa, R. A. Morral, V. Ferrer, N. P. de Lara Ferré, F. M. Connelly, D. J. Clandinin, & M. Greene, *Déjame que te cuente. Ensayos sobre narrativa y educación* (pp. 11-59). Barcelona: Alertes.
- Consejo de Europa (2000). *Conclusiones de la Presidencia*. Consejo Europeo de Santa María da Feira (Lisboa). Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de http://www.europarl.europa.eu/summits/fei1_es.htm
- Coope, C.; Gunnell, D.; Hollingworth, W.; Hawton, K.; Kapur, N.; Fearn, V; Wells, C. & Metcalfe, C. (2014). Suicide and the 2008 economic recession: Who is most at risk? Trends in suicide rates in England and Wales 2001-2011. *Social Science & Medicine*, 17, 76-85.
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía Social y Solidaria, el trabajo antes que el capital*. Quito: FLACSO, Editorial AbyaYala.
- Cortés, P. (2013). *El Guiño del Poder, la sonrisa del cambio. Estudio pedagógico sobre identidad resiliente en situaciones de desventaja social, cultural y jurídica*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Coscubiela, J., & Rojo, E. (2012). *Las reformas laborales en España. Del pasado al presente. ¿Qué podemos aprender?* Barcelona: Cristianisme i Justícia.
- Coté, M. (2007). Getting dooced: employee blogs and employer blogging policies under the National Labor Relations Act. *Washington Law Review*, 82(1), 121-48.

- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Cruz-Cámara, N. (2010). El simulacro desde el extrarradio: Barrio de F. León de Aranoa. *Bulletin of Spanish Studies: Hispanic Studies and Researches on Spain, Portugal and Latin America*, 82(1), 59-73. doi: 10.1080/1475382052000331114.
- Dale, R. (2007). Los efectos de la globalización en la política nacional: un análisis de los mecanismos. En X. Bonal, & A. Tarabini-Castellani, *Globalización y educación* (pp. 87-114). Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Day, C. (2011). Uncertain Professional Identities: Managing the Emotional Contexts of Teaching. En J. (. C. Day y Chi-Kin Lee, *New Understandings of Teacher's Work: Emotions and Educational Change* (pp. 45-64). Dordrecht: Springer.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Semees, R., & Mujtaba, T. (2006). *Variations in teachers' work, lives and effectiveness. DfES Research Report 743*. London: HMSO.
- De Castro Pericacho, C.; Arnal Sarasa, M. & Lahera Sánchez, A. (2014). La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía. El caso de la industria del calzado en Elda, Alicante. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72(3), 661-682. doi: 10.3989/ris.2012.11.05
- De Castro, C., Arnal, M., & Lahera, A. (2014). La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía. El caso de la industria del calzado en Elda, Alicante. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72(3), 661-682, doi: 10.3989/ris.2012.11.05.
- De Choudhury, M., & Sundaram, H. (2011). *Why Do We Converse on Social Media? An Analysis of Intrinsic and Extrinsic Network Factors*. Tempe, Az: Arizona State University. doi: 10.1145/2072609.2072625.
- De Choudhury, M., Sundaram, H., John, A., & Seligmann, D. D. (2010). Analyzing the Dynamics of Communication in Online Social Networks. In L.A. Cuttillo, M. Manulis & T. Strufe (eds.). *Handbook of Social Network Technologies and Applications*. (pp. 59-94) New York: Springer Science+ Business Media. doi: 10.1007/978-1-4419-7142-5_23
- De Greefa, M., Vertéb, D., & Segersc, M. (2014). Differential outcomes of adult education on adult learners' increase in social inclusion. *Studies in Continuing Education*, 37(1), 62-78. doi: 10.1080/0158037X.2014.967346.
- De la Rosa, J. N. (2014). Del «Que se vayan todos» al «No nos representan». Respuestas a la crisis económica en Argentina y España. *Ágora*, 1(2), 101-116. doi: 10.6035/Kult-ur.2014.1.2.5.
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443.

- Delponti, P. (2007). Como analizar una película: a propósito de La Historia Oficial. *Área abierta*, 18, 1-15.
- Denzin, N. K. (1989). *Interpretive biography*. Vol. 17. Thousand Oaks: Sage.
- Denzin, N.K. (2001). *Interpretive interactionism*. Vol 16. Neewbury Park, CA: Sage.
- Descy, P., & Tessaring, M. (2002). *Formar y aprender para la competencia profesional. Segundo Informe de la investigación sobre formación profesional en Europa: Resumen ejecutivo*. Luxemburgo: CEDEFOP.
- Di Luccio, F., & Nicolaci-Da-Costa, A. M. (2010). Blogs: de diários pessoais a comunidades virtuais de escritores/leitores. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(1), 132-145.
- Díaz, M. C. (2013). Nuevos lenguajes fílmicos en la vieja Europa: El cine social de los hermanos Dardenne. *Fotocinema: revista científica de cine y fotografía*, 6, 97-121.
- Domingo, J. (2000-2002). Ciclos de vida y desarrollo profesional de los profesores y profesoras. *Revista de Investigación Educativa de la Universidad de Jaén*, 10, 51-80.
- Domingo, J. (2001). *Asesoramiento al centro educativo*. Barcelona: Octaedro.
- Domingo, J. (2004). Escenarios y contextos de acción. En J. Domingo (coord.), *Asesoramiento al centro educativo. Colaboración y cambio en la institución* (pp. 107-130). México D.F.: SEP.
- Domingo, J. (2005). La escuela, entre la justicia y la desigualdad. *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, 18, 111-122.
- Domingo, J. (2006). Análisis y comentarios a los casos: La importancia de los relatos como vías de comprensión y mejora significativa. En O. Bonilla, *Historias de aprendizaje sobre la asesoría y la formación continua en México* (pp. 11-24). México: SEP/OEI.
- Domingo, J., & Bolívar, A. (1998). Repensando la formación del profesorado: historias de vida y desarrollo personal y profesional. *Revista de Ciencias de la educación*, 176, 515-528.
- Domingo, J., Martos, J., & Martos, M. (2010). Las otras voces del fracaso escolar. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 14(3), 183-194.
- Donoso, T., & Sánchez, A. (2013). *Orientación educativa y profesional. Estudio de casos*. Barcelona: ISEP.
- Dubar, C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*, 4, 505-529.
- Dubar, C. (1994). Identités collectives et individuelles dans le champ professionnel. En M. De Coster, & F. Pichault, *Traité de sociologie du travail* (pp. 363-380). Bruselas: De Boeck Supérieur.

- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Dubar, C. (2010). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- Dubet, F. (2013). *El declive de la institución*. Barcelona: Gedisa.
- Dubet, F., & Duru-Bellat, M. (2004). Qu'est-ce qu'une école juste. *Revue française de Pédagogie*, 146, 105-114.
- Dubet, J. (1996). L'exclusion scolaire: quelles solutions? En S. Paugam, *L'exclusion l'état des savoirs* (pp. 497-518). Paris: Éditions la découverte.
- Dupas, G. (2000). *Economia global e exclusão social*. São Paulo: Paz e Terra.
- Ekdale, B., Namkoong, K., Fung, T., & Perlmutter, D. (2010). Why blog? (then and now): exploring the motivations for blogging by popular American political bloggers. *New Media & Society*, 12(2), 217–234. doi: 10.1177/1461444809341440.
- Elmore, R. F. (2003). Salvar la brecha entre estándares y resultados. El imperativo para el desarrollo profesional en educación. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 7(1-2), 9-40.
- Elster, J. (2003). Desempleo y justicia social. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 34, 169-185. doi:10.3989/ris.2009.12.210.
- Encel, S. & Studencki, H. (2004). Older workers: Can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37.
- Engelhardt, H., & Schmidt, C. (2013). Effects of Generational Competition and Substitution on Late Labour Participation and Labour Market Exit from a Multilevel. *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38(4), 937-970. doi: 10.12765/CPoS-2013-21en.
- Entman, R. (1993). Framing: Toward a clarification of a fractured paradigm. *Journal of Communication*, 43(3), 51-58.
- Erikson, E. H. (1970). *Infancia y Sociedad*. Buenos Aires: Hormé.
- Erikson, E. H. (1985). *El ciclo de vida completado*. Buenos Aires: Paidós.
- Erikson, E. H. (1987). *Identidade, juventude e crise (2ª ed.)*. Rio de Janeiro: Guanabara.
- Erikson, E. H. (2000). *El ciclo vital completado*. Barcelona: Paidós.
- Escudero, J. M. (2003). ¿Se puede mejorar la educación elevando los niveles de aprendizaje e implantando sistemas de rendición de cuentas? *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 7(1-2), 1-6.
- Escudero, J. M., González-González, M. T., & Martínez-Domínguez, B. (2009). El fracaso escolar como exclusión educativa: comprensión, políticas y prácticas. *Revista iberoamericana de educación*, 50, 41-64.

- España. Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible. *Boletín Oficial del Estado*, 5 de marzo de 2011, núm. 55, pp. 1-175.
- España. Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de septiembre de 2015, núm. 217, pp. 79779-79823.
- España. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1980, núm. 64, pp. 5799-5815.
- España. Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. *Boletín Oficial del Estado*, 2 de junio de 2002, núm. 147, pp. 1-13.
- España. Orden de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1985, núm. 63, pp. 6612-6612.
- España. Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de julio de 2011, núm. 182, pp. 86766-86800.
- España. Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 25 de agosto de 2009, núm. 205, pp. 72704-72727.
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- España. Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 19 de febrero de 2011, núm. 43, pp. 19240-19260.
- España. Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2015, núm. 70, pp. 25019 a 25059.
- Eurydice (2015). *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fascioli, A. (2010). Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan. *Revista ACTIO*, 12, 41-57.
- Feito, R. (2010). De las competencias básicas al currículum integrado. *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, 23, 55-79.
- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Deusto.
- Fernández, M. (1994). Las preocupaciones de las profesoras según ciclos vitales. En L. M. Villar, & P. S. De Vicente, *Enseñanza reflexiva para centros educativos* (pp. 267-292). Barcelona: PPU.

- Fernández, M. (1995). Ciclos en la vida profesional de los profesores. *Revista de educación*, 306, 153-203.
- Fernández-Ballesteros, R. (2004). Psicología de la vejez. En M. Foz, *Monografías Humanitas. Envejecimiento* (pp. 27-39). Barcelona: Fundación Medicina y Humanidades Médicas.
- Fernández-Martín, M. P., González-González, E., & González-Román, M. P. (2011). Los mayores. En E. González, *Psicología del ciclo vital* (pp. 467-512). Madrid: Editorial CCS.
- Fernández-Roca, F. J. (2012). La historia de un problema laboral, social y económico. En F. Elorza, & F. J. Fernández-Roca, *El mantenimiento del empleo por los trabajadores de edad avanzada en Andalucía* (pp. 17-40). Madrid: Marcial Pons.
- Ferrández, A., Tejada, J. & Gairín, J. (1990). *El proceso de aprendizaje en el adulto*. Zaragoza: Universidad Popular.
- Ferreiro, C. (2008). Los lunes al sol y la explicación del derecho del trabajo. *Dereito*, 17(1), 91-105.
- Figuera-Gazo, P., Rodríguez-Moreno, M.-L., & Llanes-Ordóñez, J. (2015). Transición y orientación : Interrelaciones , estrategias y recomendaciones desde la investigación. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 8(2), 1-17. doi: 10.1344/reire2015.8.2821.
- Finn, D. (2000). From full employment to full employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21, 384-399.
- Flick, U. (2004). *Triangulation. Eine Einführung*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- FOESSA (2014). *VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España*. Recuperado el 2 de diciembre de 2016, de http://www.foessa2014.es/informe/detalle_capitulo.php?id_capitulo=3
- FOESSA. (2008). *VI Informe FOESSA sobre Exclusión y desarrollo social en España*. Madrid: Fundación FOESSA/Cáritas.
- Font, J., & Langarita, J. A. (2015). A propósito de la inserción laboral . Implicaciones de las nuevas políticas de empleo para el Trabajo Social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 28(1), 61-68. doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.45253.
- Fontana, J. (2013). *El futuro es un país extraño. Una reflexión sobre la crisis social de comienzos del siglo XXI*. Barcelona: Pasado y presente.
- Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. doi: 10.7440/res47.2013.06.
- Fraser, N. (2003). Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review*, 4, 107-120.

- Freire, P. (2008). *Pedagogía del oprimido (3ª ed.)*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Freud, S. (1958). Recommendations to Physicians Practising Psychoanalysis. En J. Strachey, *The Standard Edition of the complete Psychological Work of Sigmund Freud, Vol XII* (pp. 109-120). Londres: The Hogarth Press.
- Frijda, N. H. (1988). The laws of emotion. *American psychologist*, 43(5), 349-358.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2013). *Memoria de actividades 2013*. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de <http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/01%20-%20Memoria%20de%20actividades%202013.pdf>
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (2014). *Memoria de actividades 2014*. Recuperado el 6 de diciembre de 2016, de <http://www.fundaciontripartita.org/Recursos%20digitales/Publicaciones/Memorias%20de%20actividades/Memoria%202014.pdf>
- Füredi, F. (2004). *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*. London: Routledge.
- Gaggi, M., & Narduzzi, E. (2006). *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad del bajo coste*. Madrid: Lengua de trapo.
- Gaiger, L. (2015). A economia solidária na contramarcha da pobreza. *Sociologia, Problemas e Practicas*, 79, 43-63. doi: 10.7458/SPP2015793556.
- Gallart, M. A. (2008). *Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina*. Montevideo: Cinterfor (OIT).
- Garavito, C. (2012). Empleo y desempleo: un análisis de la elaboración de estadísticas. *Economía*, 22(44), 103-144.
- García-Álvarez, A. (2005). Análisis pragmalingüístico de Los lunes al sol. *Media and Communication Studies*, 68, 1-21.
- García-Arranz, A. M. (2014). La opinión publicada sobre el movimiento 15-M Un análisis empírico de los periódicos digitales españoles: elmundo.es, elpais.com y abc.es. *Palabra Clave*, 17(2), 320-352.
- García-Gómez, B., & Sánchez-Santamaría, J. (2013). La orientación profesional en los servicios sociales municipales: Propuesta de una unidad para inmigrantes en exclusión social. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 24(2), 126-137.
- García-Izquierdo, A. L., García-Izquierdo, M., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal. *Anales de psicología*, 23(2), 231-239.

- Garretón, M. A. (2007). *Del postpinochetismo a la sociedad democrática*. Santiago: Prometeo.
- Gascón, S., Olmedo, M., & Bermúdez, J. (2003). Estrés por desempleo y salud. *Cuadernos de Medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, 66, 9-18.
- Gaudron, J.-P., Bernaud, J.-L., & Lemoine, C. (2001). Évaluer une pratique d'orientation professionnelle pour adultes: Les effets individuels du bilan de compétences . *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30(4), 485-510.
- Gerbner, G. (1964). Ideological Perspectives and political tendencies in news reporting. *Journalism Quarterly*, 41(4), 496-508.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice. Psychological Theory and womens development*. Cambridge, MA: Harward University Press.
- Gilligan, C., Brown, L. M., & Rogers, A. G. (1990). *Psyche embedded: A place for body, relationships, and culture in personality theory*. New York: Springer.
- Giménez, P. (2006). Una nueva visión del proceso comunicativo: La teoría del Enfoque (Framing). *Revista comunicación y hombre*, 2, 55-66.
- Gión, S., Pérez, N., & Navarro, I. (2011). Desarrollo adulto y envejecimiento. En N. Pérez, & I. Navarro, *Psicología del desarrollo humano. Del nacimiento a la vejez* (pp. 265-289). Alicante: Editorial Club Universitario.
- Giugni, M. (2009). *The politics of unemployment in Europe: Policy responses and collective action*. Burlington: Ashgate.
- Glaser, B. (1992). *Emergence vs forcing: Basics of grounded theory analysis*. California: Sociology Press.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldinepublishing.
- Glick, P., Randrianarisoa, J., & Sahn, D. (2011). Family background, school characteristics, and children's cognitive achievement in Madagascar. *Education Economics*, 19(4), 363-369. doi: 10.1080/09645292.2010.488476.
- Goffman, E. (1974). *Frame analysis. An essay on the Organizational of Experience*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gómez, M. (2014). La influencia de la agenda setting : análisis comparado del tratamiento del issue " mujer " en la prensa española (2007-2012). *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 20(2), 1103-1120. doi: 10.5209/rev_ESMP.2014.v20.n2.47052.
- Gonçalves, S. (2010). Desafios à educação e sistemas educativos contemporâneos. *Revista Iberoamericana de Educação*, 54(4), 2-12.
- González-González, M. T. (2006). Absentismo y abandono escolar: Una situación singular de la exclusión educativa. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 4(1), 1-15.

- González-González, M. T. (2008). Diversidad e inclusión educativa: algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar. *REICE. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6(2), 82-99.
- González-Román, M. P. (2011). Edad Adulta. En E. González, *Psicología del ciclo vital* (pp. 449-466). Madrid: Editorial CCS.
- Graber, D. A. (1988). *Processing the news: How people tame the information tide*. United States: University Press of America.
- Grañeras, M., & Parras, A. (2008). *Orientación Educativa*. Madrid: CIDE/Ministerio de Educación.
- Grayson, J. P. (2011). Cultural capital and academic achievement of first generation domestic and international students in Canadian universities. *British Educational Research Journal*, 37(4), 605-630. doi: 10.1080/01411926.2010.487932.
- Grice, H. P. (1991). Lógica y conversación. En L. Valdés (ed.), *La búsqueda del significado* (pp. 551-530). Madrid: Tecnos.
- Grotberg, E. H. (2006). *La resiliencia en el mundo de hoy: cómo superar las adversidades*. Barcelona: Gedisa.
- Gunderson, M. (2003). Age discrimination and employment in Canada. *Contemporary Economic Policy*, 21(3), 318-329.
- Gutiérrez-Martín, A., & Tyner, K. (2012). Educación para los medios, alfabetización mediática y competencia digital. *Comunicar: Revista científica iberoamericana de comunicación y educación*, 38, 31-39. doi: 10.3916/C38-2012-02-03.
- Hake, B. J. (2006). Late modernity and the learning society: Problematic articulations between social arenas, organizations and individuals. En R. Vieira, A. Vitória, & P. Guimarães, *Adult Education. New routes in a new landscape* (pp. 31-56). Braga: University of Minho. Unit for Adult Education.
- Halttunen, T., Koivisto, M., & Billett, S. (2014). *Promoting, Assessing, Recognizing and Certifying Lifelong Learning*. New York: Springer. doi: 0.1007/978-94-017-8694-2.
- Heath, L. (2001). Triangulation: Methodology. En N. Smelser, & P. Baltes, *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* (pp. 15901-15906). Amsterdam: Elsevier Science.
- Helson, R., Mitchell, V., & Moane, G. (1984). Personality and patterns of adherence and nonadherence to the social clock. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 1079-1096.
- Henwood, K. (2004). Reinventing validity: Reflections on principles and practices from beyond the quality-quantity divide. En Z. Todd, B. Nerlich, S. Mckeown, & D. Clarke, *Mixing Methods in Psychology* (pp. 37-57). Hove: Psychology Press.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Interamericana Ediciones.

- Hernando, A. (s.f.). *La nueva estadística de demandantes de Empleo en el servicio público de empleo Estatal*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal. Recuperado el 15 de febrero de 2014, de http://www.ief.es/documentos/investigacion/seminarios/internacional/Sem_1_nter_estadisticas_Hernando.pdf
- Hersh, R.H., Paolitto, D., & Reimer, J. (1984). *El crecimiento moral: De Piaget a Kohlberg*. Madrid: Narcea.
- Hoffmann-Riem, C. (1980). Die Sozialforschung einer interpretativen Soziologie: Der Datengewinn. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 339-372.
- Hohmann, R. (2004). *Lebenslänglich Lernen: Satiren aus der Weiterbildung*. ATE. Münster: ATE Edition.
- Howlett, M. (2000). A dialética da opinião pública: efeitos recíprocos da política pública e da opinião pública em sociedades democráticas contemporâneas. *Opinião Pública*, 6(2), 167-186. doi: 10.1590/S0104-62762000000200001
- Huberman, M. (1989). *La vie des enseignants*. Paris: Delachaux–Nietle.
- Huberman, M. (1990). Las fases de la profesión docente: Ensayo de descripción y previsión. *Qurrículum*, 2, 139–159.
- Huberman, M. (1998). Trabajando con narrativas biográficas. En H. McEwan & K. Egan (Comps.), *La narrativa en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación* (pp. 183-235). Buenos Aires: Amorrortu.
- IECA (2014a). *El mercado de trabajo en Andalucía. Datos estructurales. Empleo*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/merctrab/mtlnd03.htm>
- IECA (2014b). *El mercado de trabajo en Andalucía. Datos estructurales. Paro*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/merctrab/mtlnd05.htm>
- Igartua, J. J., & Humanes, M. L. (2004). *Teoría e investigación en comunicación social*. Madrid: Síntesis.
- Igartua, J. J., Muñiz, C., & Cheng, L. (2005). La inmigración en la prensa española. Aportaciones empíricas y metodológicas desde la teoría del encuadre. *Revista Migraciones*, 17, 143-181.
- Imbert, G. (2010). *Cine e imaginarios sociales*. Madrid: Cátedra.
- INCUAL (2016). Instituto Nacional de Cualificaciones. Glosario. Recuperado el 6 de enero de 2015, de http://www.mecd.gob.es/educa/incual/ice_glosario.html

- INE (2012). *Encuesta de Población Activa. Diseño de la Encuesta y Evaluación de la calidad de los datos. Informe Técnico*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 8 de junio de 2015, de http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/epa05_disenc.pdf.
- INE (2014-2016). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado en varios accesos entre febrero de 2014 y enero de 2016, de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736195129&idp=1254735976595
- INE (2015). *Descripción de la encuesta*. Recuperado el 3 de junio de 2015, de <http://www.ine.es/epa02/descripcion%20encuesta.pdf>
- INEM (2006-2008). *Demandantes de Empleo, Paro Registrado, Contratos y Prestaciones*. Recuperado el 17 de febrero de 2014, de http://www.sepe.es/contenido/estadisticas/datos_avance/datos/index.html
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Consejo Económico y Social de la Provincia de Jaén.
- Izquierdo, T. (2010). *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación profesional*. Jaen: Editorial Amarantos.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Izquierdo, T. (2012). Life cycle and psycho-social characteristics of unemployed adults. *Salud Mental*, 35(3), 225-230.
- Izquierdo, T., & López, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922. doi:10.11144/Javeriana. UPSY12-3.rail.
- Jacinto, C., & Millenaar, V. (2012). Los nuevos saberes para la inserción laboral: formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina. *Revista mexicana de investigación educativa*, 17(52), 141-166.
- Jiménez, J. (2009). El efecto mateo: un concepto psicológico. *Papeles del Psicólogo*, 30, 145-154.
- Jiménez, M., Luengo, J., & Taberner, J. (2009). Exclusión social y exclusión educativa como fracasos. Conceptos y líneas para su comprensión e investigación. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 13(3), 11-49.
- Joven, A. M. (2011). Búsqueda y reivindicación de una imagen social respetable. Artesanos, prensa y regeneración. *Ciencia política*, 11, 101-127.
- Jurado, P. (2001). Formación, atención a la diversidad e inserción profesional-laboral. *III Congreso de Formación Ocupacional. Formación, Trabajo y Certificación. Nuevas perspectivas de trabajo y cambio en la formación* (pp. 91-122). Zaragoza: CIFO-IFES.

- Karsz, S. (2004). La exclusión: concepto falso, problema verdadero. En S. Karsz, *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices* (pp. 133-214). Barcelona: Gedisa Editorial.
- Kelchtermans, G. (1993). Getting the story, understanding the lives: From career stories to teachers' professional development. *Teaching and Teacher Education*, 9(5/6), 443-456.
- Kelchtermans, G., & Vandenberghe, R. (1994). Teachers' professional development: A biographical perspective. *Journal Curriculum Studies*, 26(1), 45-62.
- Keller, R. (2007). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung [46 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 8(2), Art. 19.
- Kihato, C. W. (2007). Invisible lives, inaudible voices. The social conditions of migrant women in Johannesburg. En N. Gasa (ed.), *Women in South African History: They Remove Boulders and Cross Rivers* (pp. 397-419). Cape Town: HSRC Press.
- Kippenberger, T. (2000). The scouring effect of change. *The Antidote*, 5, 18-20.
- Kleining, G. (1982). Umriss zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, 224-253.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy*. New York: Cambridge University School.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues*, 31-53.
- Krieg, P. (1998). Puntos ciegos y agujeros negros. Los medios como intermediarios de las realidades. En P. Watzlawick y P. Krieg (eds.), *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo (3ª ed.)* (pp. 123-131). Barcelona: Gedisa.
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Arbeitslosigkeit, soziale Unterstützung und gesundheitliche Beschwerden. *Deutsches Ärzteblatt*, 108(4), 47-52.
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age of jobless men and women: A comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 15-27.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Landry, R. (1998). L'analyse de contenu. En B. Gauthier, *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (pp. 329-356). Sillery: Presses de l'Université du Québec.
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2005). Identity accumulation, others' acceptance, job-search self-efficacy, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 293-312. doi: 10.1002/job.309.

- Lassus, L. A., Lopez, S., & Roscigno, V. J. (2015). Aging workers and the experience of job loss. *Research in Social Stratification and Mobility*, 41, 81–91. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rssm.2015.01.001>.
- Lázaro, E. & Martínez, M. (2013). El tránsito al empleo de las personas más desfavorecidas a través de las empresas de inserción. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26 (2), 467-478
- Leana, C. R., Mittal, V., & Stiehl, E. (2012). PERSPECTIVE—Organizational behavior and the working poor. *Organization Science*, 23(3), 888-906. doi: 10.1287/orsc.1110.0672.
- Leiva-Aguilera, J. (2007). Breve aproximación a los blogs para unidades de información. *Anuario ThinkEPI*, 166-168.
- Lemoine, J.-P. (2005). *Se Former au Bilan de Compétences*. Paris: Dunod.
- León de Aranoa, F. (Dirección) (1998). *Barrio* [Película]. Madrid: Elías Querejeta y otros.
- León de Aranoa, F. (Dirección) (2002). *Los lunes al sol* [Película]. Madrid: Elías Querejeta y otros.
- Levinson, D. (1978). *The seasons of man's life*. New York: Knopf.
- Levinson, D. (1981). Explorations in biography: Evolution of the individual life structure in adulthood. En I. Rabin et al. (Eds.), *Further explorations in personality* (pp. 44-79). New York: John Wiley & Sons.
- Levinson, D. (1995). *The seasons of woman's life*. New York: Knopf.
- Liétard, B. (1997). Se reconnaître dans le maquis des acquis . *Education permanente*, 65-74.
- Littlewood, P., Herkommer, S., & Koch, M. (2005). El discurso de la exclusión social: un análisis crítico sobre conceptos y modelos de interpretación. En J. L. Luengo, *Paradigmas de gobernanza y exclusión social en la educación. Fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea* (pp. 19-42). Barcelona-Méjico Pomares: Pomares.
- Liverani, E. (2005). Los lunes al sol: apuntes para un análisis pragmalingüístico. En AISPI, *Actas XXIII* (pp. 291-312). España: Centro Virtual Cervantes.
- Lladó, D., Sánchez, L., & Navarro, L. (2013). *Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral*. Estados Unidos: Palibrio LLC.
- Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. J. (2011). La medida de la empleabilidad desde las empresas de inserción social . En A. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social. Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 131-182). Valencia: Universitat de Valencia.
- Llinares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral.

Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales, 51, 83-94. doi: 10.5569/1134-7147/51.05.

- Loevinger, J. (1976). *Ego development: conceptions and theories*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lopes, A., & Picado, L. (2010). *Concepção e gestão da formação profissional contínua. Da qualificação individual à aprendizagem organizacional*. Mangualde: Edições Pedago.
- López, J. (2013). *Injusticia e ineficacia. Un análisis crítico de la reforma laboral 2012*. Barcelona: Cristianisme i Justícia.
- López-Aranguren, E. (1986). El análisis de contenido. En M. García-Ferrando, J. Ibañez, & F. Alvira, *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 365-396). Madrid: Alianza Editorial.
- López-Barajas, E. (2009). *El paradigma de la educación continua. Reto del siglo XXI*. Madrid: Narcea.
- López-Fogués, A. (2014). The Shades of Employability : A Capability Study of VET Students' Freedoms and Oppressions in Spain. *Social Work & Society*, 12(2), 1-15.
- Lorente, R. (2012). *La formación profesional según el enfoque de las competencias. La influencia del discurso europeo en España*. Barcelona: Octaedro.
- Lozano, M. J. (2015). Los lunes al sol: Consecuencias perversas de la flexibilidad productiva. En Á. Rodríguez, *España en su cine: aprendiendo sociología con películas españolas* (pp. 165-177). Madrid: Dykinson.
- Luengo, J. J. (comp.) (2007). *Paradigmas de gobernación y de exclusión social en la educación: fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea*. Barcelona: Pomares.
- Madrid, A. J., & Garcés, E. J. (2000). La preparación para la jubilación : Revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16(1), 87-99.
- Mancera, A. (2014). La crisis en 140 caracteres: el discurso propagandístico en la red social Twitter. *Cultura, lenguaje y representación*, XII, 59-86. doi: <http://dx.doi.org/10.6035/clr.2014.12.4>.
- Manciaux, M. (2003). *La resiliencia: resistir y rehacerse*. Barcelona: Gedisa.
- Marhuenda, F. (2012). *La formación Profesional*. Madrid: Síntesis.
- Marhuenda, F. (2014). Formación profesional y aprendizaje a lo largo de la vida. Derecho a la educación y al trabajo en España. In T. S. Marcelino Brabo, *Direitos humanos, ética, trabalho e educação* (pp. 49-106). São Paulo: Ícone editora.

- Marhuenda, F., & Bernad i Garcia, J. C. (2008). The Professional Qualification System in Spain and Workers with Low Qualification Levels. *European Journal of Vocational Training*, 42/43, 84-95.
- Mariscal, J., Junqueira, A. J., & Gutiérrez, L. H. (2008). *Capacitación en Tecnologías de Información , TICs , Empleo y Jóvenes. Los casos de Brasil , Colombia y México*. Lima: IEP; CIS, Center for Information & Society.
- Martínez, A. B., Valero, J., González, C., & Pérez, N. (2011). Desarrollo socioemocional, de la identidad y la moral. En N. Pérez, & I. Navarro, *Psicología del desarrollo humano. Del nacimiento a la vejez* (pp. 161-194). Alicante: Editorial Club Universitario.
- Martínez, I., & Córdoba, A. I. (2011). Empresas de inserción social y desarrollo de la empleabilidad: La relevancia del trabajo para la integración social. En A. I. Córdoba, & I. Martínez, *Trabajo, empleabilidad y vulnerabilidad social: Condicionantes y potencialidades de la integración a través de las empresas de inserción social* (pp. 5-22). Valencia: Universitat de Valencia.
- Martínez, J. A., Carpallo, A., Burgos, E., & Francisco, J. M. (2015). La demanda de la información y documentación en España : Análisis de las denominaciones de las ofertas de trabajo y de las tareas y competencias profesionales que involucran. *Revista General de Información y Documentación*, 25(1), 175-190. doi: http://dx.doi.org/10.5209/rev_RGID.2015.v25.n1.48984.
- Martínez, L., & Bogino, V. (2015). La instrumentación en España de las políticas europeas de emprendimiento ¿creación de empleo o profundización de la crisis del empleo asalariado? *Revista Eletrônica de Ciência Política*, 6(1), 187-208. doi: 10.5380/recp.v6i1.37493.
- Martínez, V. (1999). Desempleados adultos de larga duración. En J. F. Tezanos, *Tendencias en desigualdad y exclusión social* (pp. 257-286). Madrid: Fundación Sistema.
- Martínez, V. A., Juanatey, Ó., & Costa, C. (2012). Agenda setting y crisis económica: influencia de la prensa en el comportamiento de consumo y ahorro. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(1), 147-156. doi: 10.5209/rev_esMP.2012.v18.n1.39362.
- Martos, J. M., & Domingo, J. (2011). De la epidermis al corazón: La búsqueda de la comprensión del fracaso escolar y la exclusión educativa. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(1), 337-354.
- Marzal, J. (2007). El análisis fílmico en la era de las multipantallas. *Comunicar. Revista Científica de Comunicación y Educación*, 29(XV), 63-68.
- Mas, Ò. (2007). Las necesidades formativas de las personas mayores de 50 años. *Revista Iberoamericana de Educación*, 44(1), 1-15.

- Mayorga, A. J., del Valle, C., & Nitrihual, L. (2008). Análisis complejo del discurso . Un estudio de la representación mediática en la prensa escrita. *Anagramas*, 7(13), 13-33.
- McAdams, D., & Aubin, E. (1992). A Theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of personality and social psychology*, 62(6), 1003-1015.
- McArdle, S., & Waters, L. (2008). Employability and Unemployment: A Literature Review and Presentation of a New Conceptual Model. En A. Glendon, B. Thompson, B. Myers (Eds.), *Advances in Organisational Psychology* (pp. 49-66). Bowen Hills, Qld.: Australian Academic Press.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., & Hall, D.T.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71(2), 247-264.
- McCombs, M. (1997). Building Consensus: The News Media's Agenda-Setting Roles. *Political Communication*, 14, 433-443.
- McCombs, M. E., & Shaw, D. (1972). The agenda-setting function of mass media. *Public Opinion Quarterly*, 36, 176-187.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53.
- McQuaid, R. W. (2006). Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science*, 40(2), 407-421.
- McQuail, D. (2000). *McQuail's Mass Communication Theory*. London: Sage.
- Medina, O., & Sanz, F. (2009). Los sistemas de reconocimiento y acreditación de los aprendizajes no formales e informales: referencias históricas, funciones socioeducativas y perspectiva teórica. *Revista de Educación*, 348, 253-281.
- Méndiz, A. (2008). *La influencia del cine en la familia*. Málaga: Universidad de Málaga.
- Mewes, R., Rief, W., Martin, A., Glaesmer, H., & Brähler, E. (2013). Arbeitsplatzunsicherheit vs. Arbeitslosigkeit: Trotz der Unterschiede im sozioökonomischen Status sind die Auswirkungen auf psychische Gesundheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen ähnlich. *Psychother Psych Med*, 63, 138–144. doi: 10.1055/s-0032-1332981.
- Miller, M. M., & Riechert, B. P. (2000). Interest group strategies and journalistic norms. En S. Allan, B. Adam, & C. Carter, *Environmental risks and the media* (pp. 45-54). New York: Taylor & Francis.
- Milner, A., Page, A., & LaMontagne, A. D. (2013). Long-Term Unemployment and Suicide: A Systematic Review and Meta-Analysis. *PLoS ONE*, 8(1), 1-6. doi: 10.1371/journal.pone.0051333.

- Monleón-Getino, T. (2010). El tratamiento numérico de la realidad. Reflexiones sobre la importancia actual de la estadística en la sociedad de la información. *ARBOR Ciencia, pensamiento y cultura*, 743, 489-497. doi: 10.3989/arbor.2010.743n1213.
- Montes, C., & Louzán, R. (2013). Repercusiones psicológicas del desempleo: Efectos colaterales de la crisis en el sector de la construcción. *Escritos de Psicología*, 6(1), 28-35. doi:10.5231/psy.writ.2013.1503.
- Morales, P. (2013). El uso de las tic y la formación permanente del adulto: una mejora de la calidad de vida. *Ariadna; cultura, educación y tecnología*, 1(1), 58-62. doi: http://dx.doi.org/10.6035/Ariadna.2013.1.9.
- Morán, D., & Aguirre, I. M. (2008). La prensa y el discurso político en la historia peruana: Algunas consideraciones teóricas y metodológicas. *Investigaciones Sociales. Año XII*, 20, 229-248.
- Moreno-Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20. doi: 10.18004/riics.2015.julio.3-20.
- Morin, E. (2008). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Mosco, V. (2006). La economía política de la comunicación: una actualización diez años después. *Cuadernos de información y comunicación*, 11, 57-59.
- Mosco, V.(2011). La economía política de la comunicación: una tradición viva. En L. Albornoz (ed.). *Poder, Medios, Cultura. Una mirada crítica desde la economía política de la comunicación* (pp. 15-50). Buenos Aires: Paidós.
- Navío, A. (2005). Propuestas conceptuales en torno a la competencia profesional. *Revista de Educación*, 337, 213-234.
- Nayyar, D. (2014). La importancia del empleo para reactivar el crecimiento y reducir la desigualdad. *Revista Internacional del Trabajo*, 133(3), 387-401.
- Nef, T., Ganea, R. L., Müri, R. M., & Mosimann, U. P. (2013). Social networking sites and older users—a systematic review. *International Psychogeriatrics*, 25(07), 1041-1053. doi: 10.1017/S1041610213000355.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Neumark, D. (2009). The Age Discrimination in Employment Act and the Challenge of Population Aging. *Research on Aging*, 31(1), 41-68. doi: 10.1177/0164027508324640.
- Nodaa, A., & Kim, M. M. (2013). Learning experiences and gains from continuing professional education and their applicability to work for Japanese government officials. *Studies in Higher Education*, 39(6), 927-943. doi: 10.1080/03075079.2012.754864.

- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: Revista de sociologia*, 141-168.
- Nun, J. (2001). *Marginalidad y exclusion social*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Núñez Caballero, J. M. (2012). Estudio longitudinal de las familias afectadas por el desempleo: relaciones familiares, economía y salud. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(2), 361-370.
- OCDE. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris: OECD.
- Oja, S.N. (1989). Teachers: ages and stages of adult development. En M. L. Holly & C. S. McLoughlin (Eds.), *Perspectives on teacher professional development* (pp. 119-154). New York: The Falmer Press.
- OJD (2008). *Normas Técnicas de Control de Diarios. Información y Control de Publicaciones. Edición II. Marzo 2008*. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de <http://wp.introl.es/wp-content/uploads/2012/10/NTC-DIARIOS-marzo-II-08-doc.pdf>
- OJD (2015). *Medios controlados. Diarios*. Recuperado el 3 de febrero de 2015, de <http://www.introl.es/medios-controlados/>
- Oliveira, L. & Carvalho, H. (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 51(3), 541-567.
- Oña, D. (2014). *Informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*. España: Consejo Económico y Social (CES).
- Orrego, C. I. (2009). La fenomenología y el emprendimiento. *Pensamiento y gestión*, 27, 235-252.
- Orrego, C. I. (2014). La voluntad de emprender : un estudio fenomenológico. *Estrategias*, 12(22), 1-25.
- Padilla, M. T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la orientación profesional de personas adultas*. Barcelona: Laertes.
- Padilla, M. T. (2002). *Técnicas e instrumentos para el diagnóstico y la evaluación educativa*. Madrid: C.C.S.
- Pádua, A., & Moyzes, A. (2004). Percurso semântico do tema empregabilidade: a (re) construção de parte da história de uma empresa de telefonia. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(1), 129-150. doi: 10.1590/S1415-65552004000100007.
- Papalini, V. (2007). La literatura de autoayuda, una subjetividad del Sí-Mismo enajenado. *Revista La trama de la Comunicación*, 11, 331-342.
- Pascual-Leone, J., & Irwin, R. R. (1998). Abstraction, the Will, the Self, and modes of learning in adulthood. En T. Smith, & T. Pourchot, *Adult learning and*

- development: Perspectives from Educational Psychology* (pp. 35-66). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pastor, E. (2013). Ciudadanía y participación en contextos de fractura y exclusión social. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 22, 91-103. doi: 10.7179/PSRI_2013.22.02.
- Paugam, S. (2008). *Las formas elementales de la pobreza*. Madrid: Alianza.
- Perea, A., & Hellín, P. A. (2013). Estudio de la comunicación de lobby en el caso de la gripe A. Persuasión en la prensa escrita española. *Anagramas*, 11(22), 53-78.
- Pérez-Álvarez, M. (1999). La influencia del cine en la conducta de la gente. *Ábaco: Revista de cultura y ciencias sociales*, 21-22, 39-46.
- Pérez-García, M. P. (2005). ¿Cómo podemos estimular la reflexión en el periodo de prácticum? *Innovación educvativa*, 15, 235-244.
- Peris, J. (2014). Narrativas y estéticas de la víctima en la cultura contemporánea. *Kamchatka. Revista de análisis cultural*, 4, 293-324. doi:10.7203/KAM.4.4410.
- Peset, F., & Fernández-López, A. L. (2014). Carencias informativas de los datos abiertos en España. *Anuario ThinkEPI*, 8, 318-321.
- Piaget, J. (1932). *The moral judgment of the child*. New York: Harcourt Brace.
- Piaget, J. (1985). *Seis estudios de psicología*. Barcelona: Planeta-De Agostini.
- Pineda, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 13(1), 43-65.
- Pinterits, E. J., & Atkinson, D. R. (1998). The diversity video forum: An adjunct to diversity sensitivity training in the classroom. *Counselor Education and Supervision*, 37(3), 203-215.
- Piñuel Raigada, J. L. (2002). Epistemología, metodología y técnicas de análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 1-42.
- Piqueras, R., Rodríguez, A., & Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.
- Poblete, M. T. (1999). La cohesión de los marcadores discursivos en distintos tipos de discurso. *Estudios Filológicos*, 34, 165-180. doi: 10.4067/S0071-17131999003400012.
- Ponga, P., Martín, M.A. y Torreiro, C. (2002). *Hipótesis de realidad. El cine de Fernando León de Aranoa*. Melilla: Consejería de Cultura de la Ciudad Autónoma de Melilla / UNED-Melilla.
- Popkewitz, T. S. (1988). *Paradigma e ideología en investigación educativa: las funciones sociales del intelectual*. Madrid: Mondadori.

- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188. doi: 10.1177/0149206308318617.
- Poveda, M. M. (2006). «Los lunes al sol» o «los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 85-110.
- Quintana, A. (2003). La realidad digital o algunas propuestas sobre el camino hacia el ensayo fílmico. *Quaderns del CAC*, 16, 3-8.
- Rentería-Pérez, E., & Malavezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Repiso, R., Rodríguez-Pinto, M. A., & García-García, F. (2013). Posicionamiento y agrupación de la prensa española: Análisis de contenido de las noticias generadas en la Jornada Mundial de la Juventud 2011. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 19(2), 1091-1106. doi: 10.5209/rev_ESMP.2013.v19.n2.43490.
- Ricoeur, P. (1996). *Sí mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI.
- Rivera García, E., & Trigueros Cervantes, C. (2013). *El NVivo, qué es y para qué nos puede ser de utilidad*. Recuperado el 31 de diciembre de 2015, de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/23580/1/QueEsNVivo.pdf>.
- Rocha, F., Aragón, J., & Cruces, J. (2008). *Cambios productivos y empleo en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Rodríguez, R. (2004). *Teoría de la Agenda Setting: aplicación a la enseñanza universitaria*. Universidad de Alicante: Observatorio Europeo de Tendencias Sociales.
- Rodríguez-Rodríguez, I. (2012). La "nave espacial Tierra" de Kenneth Boulding. *Revista de Economía Crítica*, 14, 320-326.
- Rojas, O., Alonso, J., Antúnez, J. L., Orihuela, J. L., & Varela, J. (2005). *Blogs. La conversación en internet que está revolucionando medios, empresas y ciudadanos*. Madrid: ESIC.
- Rojo-Torrecilla, E. (2015). *Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*. Barcelona: Huygens Editorial.
- Roosa, M. W., O'Donnell, M., Cham, H., Gonzales, N. A., Zeiders, K. H., Tein, J. Y., & Umaña-Taylor, A. (2012). A prospective study of mexican american adolescents' academic success: Considering family and individual factors. *Journal of Youth Adolescence*, 41, 307-319. doi: 10.1007/s10964-011-9707-x.
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. doi: 10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338.
- Rubio-Herráez, E. (2007). Aprendizaje a lo largo de la vida. Vivir y trabajar en una Europa del conocimiento. *CEE Participación Educativa*, 6, 14-29.

- Ruesga, S. M., Carbajo, D., & Pérez, M. (2013). La economía sumergida y el ciclo económico. *Revista Atlántica de Economía*, 2, 6-37.
- Ruesga, S. M., da Silva, J., & Monsueto, S. E. (2014). Estudiantes universitarios, experiencia laboral y desempeño. *Revista de Educación*, 365, 67-95. doi: 10.4438/1988-592X-RE-2014-365-265.
- Ruiz Ruiz, J. (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2). Recuperado el 12 de noviembre de 2014, de <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902263>
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2001). *Defining and Selecting Key Competencies*. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2004). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Archidona: Aljibe.
- Sádaba, M. T. (2001). Origen, aplicación y límites de la Teoría del Encuadre (Framing) en comunicación. *Comunicación y Sociedad*, XIV(2), 143-175.
- Sádaba, M. T. (2008). *Framing: el encuadre de las noticias. El binomio terrorismo-medios*. Buenos Aires: La Crujía Ediciones.
- Salazar, B. (2013). ¿Crisis después de la crisis? La macroeconomía financiera después de la crisis global. *Revista de Economía Institucional*, 15 (28), 127-158.
- Salgado, L., Mata, L., Cardoso, C., Ferreira, J., Patrão, C., & Durão, A. (2011a). *O aumento das competências educativas das famílias. Um efeitos Centros Novas Oportunidades*. Lisboa: Agência Nacional para a Qualificação, I. P.
- Salgado, L., Mata, L., Cardoso, C., Ferreira, J., Patrão, C., & Durão, A. (2011b). *Necessidade e Potencialidades em Educação de Adultos Materiais de Formação*. Lisboa: ESEC. Escola Superior de Educação.
- Sánchez Ruiz, E. (1992). *Medios de difusión y sociedad. Notas críticas y metodológicas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Sánchez, M. F. (2009). La Orientación Laboral en contextos de diversidad personal, social y cultural. En L. M. Sobrado, & A. Cortés, *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 161-183). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Sanhueza, J. (2013). Educación permanente y para la ciudadanía en Chile: un paradigma distinto y una promesa incumplida para las personas mayores, *Foro de Educación*, 11(15), 229-240. doi: 10.14516/fde.2013.011.015.011.
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer análisis de discurso. *Cinta de Moebio*, 41, 207-224. doi: 10.4067/S0717-554X2011000200006

- Santos, A., & Muñoz, D. (2015). Fuga de cerebros y biografías low cost : nueva etapa en la precarización de la juventud. *Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi*, 6, 13-33. doi: <http://dx.doi.org/10.6035/Recerca.2015.16.2>.
- Santos, O. (2006). Nas margens de dentro: Um projecto para desempregados. En L. C. Lima, *Educação não escolar de adultos. Iniciativas de educação o formação em contexto associativo* (pp. 149-177). Braga: Universidade do Minho.
- Sanz-López, C. (2010). La orientación profesional en los sistemas de formación profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 21(3), 643 - 652.
- Saperas, E. (1987). *Los efectos cognitivos de la comunicación de masas*. Barcelona: Ariel.
- Sarasola, L. (2008). Formación y orientación para el empleo. En B. Echeverría, *Orientación profesional* (pp. 301-379). Barcelona: UOC.
- Schömann, K. (2011). Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich. *Wirtschaftsdienst*, 91, 10-14. doi: 10.1007/s10273-011-1177-y Klaus.
- Schön, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Schumpeter, J. (1965). *Capitalismo, socialismo y democracia*. Barcelona: Península.
- Searle, J. R. (1995). *The construction of Social Reality*. London: Penguin Books.
- Selby, R. (2007). Lifelong Learning - Teaching Adults. En A. Kekelakova (ed.), *4th International Conference on Efficiency and Responsibility in Education* (pp. 181-187). Prague: Czech Univ Life Sci Prague.
- Sell, L., Martínez-Pecino, R., & Loscertales, F. (2014). El cine como herramienta educativa para abordar la violencia en las aulas. *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 45, 111-124. doi: 10.12795/pixelbit.2014.i45.08.
- Semetko, H., & Valkenburg, P. (2000). Framing European politics: a content analysis of press and television news. *Journal of Communication*, 50(2), 93-109.
- Sen, A. (2001). *Social Exclusion: Concept, Application and Scrutiny*. Manila: Office of Environment and Social Development, Asian Development Bank.
- Sennett, R. (2000a). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2000b). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagramas.
- SEPE (2008-2015). *Estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal*. Recuperado en varios accesos entre febrero de 2014 y marzo de 2015, de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/index.html
- SEPE. (2015). *Estadísticas. Conceptos*. Recuperado el 10 de junio de 2015, de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/conceptos/index.html

- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. doi: 10.1177/1038411107073603.
- Sheehy, G. (2013). *Passages: Predictable crises of adult life*. New York: Penguin Group.
- Sheppard, D., & Díaz-Salazar, R. (1999). *El desempleo y el futuro del trabajo*. Maliaño: Sal Terrae.
- Shoemaker, P. J., & Reese, S. (1991). *Mediating the message. Theories of influences on Mass Media Content*. New York: Longman.
- Sierra-Bravo, R. (2003). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Thomson Editores.
- Sikes, P. (1985). The life cycle of the teacher. En S. J. Ball, & I. F. Goodson, *Teachers' lives and careers* (pp. 27-60). Londres: The Falmer Press.
- Silver, H. (2005). Reconceptualización de la desventaja social: tres paradigmas de exclusión social. En J. L. Luengo, *Paradigmas de gobernanación y exclusión social en la educación. Fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea* (pp. 116-175). Barcelona-Méjico: Pomares.
- Smith, M. C., & Pourchot, T. (1998). What does educational psychology know about learning and development. En M. C. Smith, & T. Pourchot, *Adult learning and development: Perspectives from educational psychology* (pp. 3-11). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Souto-Otero, M. (2012). Learning outcomes. Good, irrelevant, bad or none of the above? *Journal of Educatiobn and Work*, 25(3), 249-258.
- Sperber, D., & Wilson, D. (1994). *La relevancia*. Madrid: Visor.
- Stake, R. (1994). Case study. En N. Denzin, & Y. S. Lincoln, *Handbook of qualitative research* (pp. 236-247). Thousand Oaks: Sage.
- Stake, R. (2006). *Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares*. Barcelona: Graó.
- Stiglitz, J. (2013). Crisis mundial, protección social y empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 132, núm. extraordinario, 106-120.
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientists*. Cambridge: University Press.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2007). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage.
- Subirats, J. (2004). *Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Sue, R. (1999). Dynamique des temps sociaux et processus éducatif. . En P. Carré, & P. Caspar, *Traité des Sciencies et des Techniques de la Formation* (pp. 87-103). Paris: Dunod.

- Sultana, R. G., & Watts, A. G. (2006). Career Guidance in Public Employment Services across Europe. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 29-46. doi: 10.1007/s10775-006-0001-5.
- Tankard, J. W. (2001). The empirical approach to the study of media framing. En S. Reese, O. Gandy, & A. E. Grant, *Framing Public Life*, (pp. 95–106). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tejada, J. (1997). *El proceso de investigación científica*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Revista Herramientas*, (56), 22-30.
- Tejada, J. (2000). La educación en el marco de una sociedad global: algunos principios y nuevas exigencias. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 4(1), 1-13.
- Tejada, J., & Giménez, V. (2007). *Formación de formadores. Escenario Institucional. Volumen 2*. Madrid: Thomson-Paraninfo.
- Tejeiro, R., Gómez, J. L., & Romero, A. F. (2012). *Psicología del ciclo vital: Desajustes y conflictos*. Málaga: El gato rojo ediciones.
- Téllez, A., & Verdú, A. D. (2011). El significado de la masculinidad para el análisis social. *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, 2, 80-103.
- Tena, O., & Jiménez, P. (2006). Estrategias para mantener el modelo de masculinidad en padres-esposos desempleados. *Revista de estudios de género. La ventana*, 24, 440-462.
- Testa, C. (2013). Crisis - What crisis? The jobless society and Italian cinema in the early 2000s. *Forum Italicum*, 47(1), 126-149
- Tezanos, J. F. (2001a). *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: Editorial Sistema.
- Tezanos, J. F. (2001b). *La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tezanos, J. F. (2001c). *El trabajo perdido. ¿Hacia una civilización postlaboral?* Madrid: Biblioteca Nueva.
- Thieme, P., Bruschi, M., Büsch, V., & Stamov, C. (2015). Work context influences on older workers' motivation for continuing education. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(1), 71-87. doi: 10.1007/s11618-014-0600-8.
- Thorne, S. (2005). *El análisis secundario en la investigación cualitativa: asuntos e implicaciones. Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Toca Torres, C. (2010). Consideraciones para la formación en emprendimiento: explorando nuevos ámbitos y posibilidades. *Estudios Gerenciales*, 26 (117), 41-60. doi:10.1016/S0123-5923(10)70133-9.

- Toharia, L., & Malo, M. A. (2005). *La influencia de la implantación del SISPE en el paro registrado*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Universidad de Alcalá.
- Toharia, L., Prudencio, C. A., & Pérez, J. I. (2006). *La ocupabilidad de los parados registrados*. Recuperado el 15 de febrero de 2014, de <http://www.congresos.ulpgc.es/aeet/Trabajos/Luis%20Toharia%20Cortes.pdf>
- Topa, G. (2001). Social interactions, local spillovers and unemployment. *The Review of Economic Studies*, 68(2), 261-295.
- Tornay, F. (2006). Emoción. En J. Santiago, F. Tornay, E. Gómez, & M. R. Elosúa, *Procesos psicológicos básicos* (pp. 211-228). Madrid: Mc Graw Hill.
- Torres-Salinas, D., Cabezas-Clavijo, A. & Delgado-López-Cózar, E. (2008). Análisis métrico de los blogs españoles de Biblioteconomía y Documentación (2006-2007). *El profesional de la información*, 17(1), 38-48.
- Touraine, A. (2005). *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.
- Tridico, P. (2013). El impacto de la crisis económica en los mercados laborales de la Unión Europea: una perspectiva comparada. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(2), 199-215.
- Tuchman, G. (1978). *Making News: A study in the construction of reality*. New York: Free Press.
- Tudor, A. (1975). *Cine y comunicación social*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Tversky, A. (1990). The psychology of risk. *ICFA Continuing Education Series*, 1, 73-78.
- Unión Europea (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Recuperado el 5 de enero de 2016 de [https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/com2001_0678es01\(aprendperm\).pdf](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/com2001_0678es01(aprendperm).pdf)
- Unión Europea (2002a). *Puntos de referencia europeos en educación y formación: seguimiento del Consejo Europeo de Lisboa*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac11064>
- Unión Europea (2002b). *Declaración de Copenhague*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://todofp.es/dctm/todofp/europa/formacion-profesional/copenhagueprocesoes.pdf?documentId=0901e72b800c73a1>
- Unión Europea (2006a). *Comunicado de Helsinki sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación profesional*. Recuperado el 6 de enero de 2016, de http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/helsinki_es.pdf
- Unión Europea (2006b). *Competencias clave para el aprendizaje permanente - Un marco europeo*. Recuperado el 5 de diciembre de 2015, de <http://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>

- Unión Europea (2006c). *Recomendación del parlamento europeo y del consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de <https://www.boe.es/doue/2006/394/L00010-00018.pdf>
- Unión Europea (2006d). *Comunicación de la comisión. Aprendizaje de adultos: Nunca es demasiado tarde para aprender*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac11097>
- Unión Europea (2007). *Comunicación de la comisión al consejo europeo, al Parlamento europeo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones. Plan de Acción sobre el Aprendizaje de Adultos. Siempre es buen momento para aprender*. Recuperado el 5 de enero de 2016, de <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2007/ES/1-2007-558-ES-F1-1.Pdf>
- Unión Europea (2008). *Comunicado de Burdeos*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://todofp.es/dctm/todofp/europa/formacion-profesional/bordeauxconclusioneses.pdf?documentId=0901e72b800c7399>
- Unión Europea (2010). *Comunicado de Brujas*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://todofp.es/dctm/todofp/legislacion/comunicado-de-brujas.pdf?documentId=0901e72b80df4081>
- Unión Europea (2011). *Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de junio de 2011, sobre la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020*. Recuperado el 2 de noviembre de 2015, de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52011IP0263>
- Unión Europea (2012). *Informe conjunto de 2012 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020): Educación y formación en una Europa inteligente, sostenible e inclusiva*. Recuperado el 5 de diciembre de 2015, de: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52012XG0308(01))
- Ureña, V., & Barboza, C. (2015). Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 1-21. doi: dx.doi.org/10.15517/aie.v15i1.17629.
- Valdemoros, M. A., Ponce, A., & Sanz, E. (2011). Fundamentos en el manejo del NVIVO 9 como herramienta al servicio de estudios cualitativos. *Contextos educativos*, 14, 11-30.
- Van Dijk, A. T. (1997). *La ciencia del texto: un enfoque interdisciplinario*. Barcelona: Paidós.
- Van Dijk, T. A. (2003). La multidisciplinaridad del análisis crítico del discurso: un alegato en favor de la diversidad. En R. Wodak, & M. Meyer, *Métodos de análisis crítico del discurso* (pp. 143-177). Barcelona: Gedisa.

- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- Vega, J. L., Bueno, B., & Buz, J. (2001). Desarrollo social a partir de la mitad de la vida. En J. Palacios, A. Marchesi, & C. Coll, *Desarrollo psicológico y educación (I). Psicología Evolutiva*. Madrid: Alianza.
- Villamil, E.; Huppert, F. A. & Melzer, D. (2006). Low prevalence of depression and anxiety is linked to statutory retirement ages rather than personal work exit: a national survey. *Psychological Medicine*, 36(7), 999-1009.
- Villar, F. (2013). Hacerse bien haciendo el bien: la contribución de la generatividad al estudio del buen envejecer. *Informació Psicològica*, 104, 39-56.
- Villarreal, J. (1996). *La exclusión social*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.
- von Schrader, S., & Nazarov, Z. E. (2015). Trends and Patterns in Age Discrimination in Employment Act (ADEA) Charges. *Research on Aging*, 12, 1-22. doi: 10.1177/0164027515593989.
- Vonken, M. (2009). Pas it? The situation of older employees. En A. Heikkinen, & K. Kraus, *Reworking vocational education. Policies, practices and concepts* (pp. 97-117). Bern: Peter Lang.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 897-910. doi: 10.1037/0021-9010.84.6.897.
- Watts, A. G. (2010). Career guidance and social exclusion: A cautionary tale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), 157-176, doi: 10.1080/03069880020047111.
- Watts, A. G. (2009). *The relationship of career guidance to VET. National Institute for Careers Education and Counselling*. Cambridge: OECD.
- Watts, A. G. (2010). Career guidance and social exclusion: A cautionary tale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), 157-176, doi: 10.1080/03069880020047111.
- Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Porto Alegre: Foro Mundial de Educación.
- Weiner, B., Russell, D., & Lerman, D. (1978). Affective consequences of causal ascriptions. *New directions in attribution research*, 2, 59-90.
- Weller, S. A. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: what can a legal case teach us? *Work, employment and society*, 21(3), 417-437. doi: 10.1177/0950017007080006.

- Winkelmann, R. (2014). Unemployment and happiness. *IZA World of Labor*, 94, 1-10. doi: 10.15185/izawol.94.
- Yoel, G. (Coord.) (2004). *Pensar el cine: imagen, ética y filosofía*. Buenos Aires: Edit. Manantial.
- Young, J. (2003). *La sociedad "excluyente": exclusión social, delito y diferencia en la modernidad tardía*. Madrid: Marcial Pons.
- Yunga, D. (2013). *Recognition of prior learning in Norway and Spain*. Granada: Universidad de Granada & Oslo and Akershus University College of Applied Sciences.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (2011). Explorando el territorio del desarrollo adulto: La clave de la generatividad. *Cultura y Educación*, 23(1), 75-88. doi: 10.1174/113564011794728533.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (1996). Creencias sobre la madurez psicológica y el desarrollo adulto. *Anales de psicología*, 12, 41-60.
- Zacarés, J. J., & Serra, E. (1998). *La madurez personal: perspectivas desde la psicología*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Zacarés, J. J., Ruíz, J. M., & Llinares, L. (2004). Identidad, orientación hacia el trabajo y proyecto vital de los jóvenes participantes de Programas de Garantía Social. En M. Molpeceres, *Indetidades y formción para el trabajo* (pp. 197-254). Montevideo: CINCERFOR.
- Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing & Society*, 33, 1139-1166.

Guion previo de temas a tratar en el diálogo en profundidad

Desempleados mayores de 45 años

EXPERIENCIA FORMATIVA Y LABORAL

- ¿Qué **formación inicial** tiene?
- ¿Tiene **experiencia laboral**? ¿En qué campo/s? ¿Qué tipo de **contratos** ha tenido? ¿Por cuánto tiempo?
- ¿En qué **situación profesional** se encuentra? ¿Cuáles cree que son las **causas de que perdiera** sus anteriores empleos?

EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL

- ¿**Ha buscado** o está buscando trabajo? ¿Qué acciones ha emprendido?
- ¿Cómo ve el mercado laboral en este momento? ¿hay **posibilidades** de trabajar en su rama? ¿y en otras?
- ¿Ha pensado en **cambiar** de rama profesional, ciudad o país?
- ¿Qué **requisitos** le han solicitado en entrevistas u ofertas laborales? ¿Qué perfiles o candidatos buscan?

RELACIÓN TRABAJO-VIDA

- ¿Cómo afecta su situación laboral a su **estado de ánimo**, vida, identidad, familia, ocio, etc.?
- ¿Qué hace para **sobrevivir** y pasar el tiempo?
- ¿Cree que su situación, edad, formación o condición familiar afecta a sus **posibilidades laborales**?
- ¿Qué **cualidades o características personales** le han ayudado a conseguir un empleo?

RELACIÓN FORMACIÓN-EXPERIENCIA LABORAL

- ¿El trabajo que usted ha desempeñado guarda **relación** con su formación?
- ¿La formación que usted tiene le ha permitido acceder al mercado laboral? En caso afirmativo:
 - ¿Qué **aspectos de su formación** le han **ayudado** a acceder al mercado laboral?
 - ¿Qué **aspectos de su formación** cree que han sido **inútiles** de cara a lograr y/o mantener un empleo?
 - ¿Cree que tener una determinada formación o más formación puede facilitarle el acceso al empleo?

FORMACIÓN PERMANENTE

- ¿Ha realizado alguna actividad o curso de **formación permanente**? ¿Con qué finalidad? Si es así:
 - ¿Ha encontrado una oferta formativa que respondiese a lo que buscaba?
 - ¿Qué **aspectos le han parecido positivos** de estas iniciativas formativas en las que ha participado? ¿Cuáles mejoraría?
 - ¿Qué dificultades ha encontrado en las iniciativas formativas que ha realizado?
- ¿Ha recibido **orientación profesional** para trazar su perfil laboral o formativo? ¿Le ha sido de utilidad?
- ¿Qué áreas de su currículum considera **fuertes**? ¿Cuáles le gustaría **reforzar**?
- ¿Qué formación le gustaría recibir?
- ¿Cómo cree que **debería ser la formación para el empleo** orientada a las personas mayores de 45 años?

PROSPECTIVA LABORAL

- ¿Cómo se ve en el futuro?

Análisis secundario de las estadísticas oficiales sobre desempleo de mayores de 45 en España

Secondary analysis of the official statistics on unemployment in people over 45 years old in Spain

RESUMEN

Las fuentes estadísticas oficiales ofrecen una tasa de desempleo alarmante entre las personas mayores de 45 años en España. Pero no es fácil acceder y acotar la información en base a variables significativas al respecto. Gran parte de la información o está silenciada o bien requiere de análisis secundarios inexistentes. Lo que pone en valor analizar críticamente tanto los datos como las debilidades y silencios. Muy especialmente si se busca información sobre los perfiles más afectados por el desempleo o tradicionalmente más vulnerables y silenciados de la comunicación social. Este estudio ofrece un análisis secundario de los datos ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística sobre el desempleo en este colectivo.

Los resultados ofrecen: 1) un perfil general de los desempleados mayores de 45, en torno a variables tradicionales; 2) un perfil formativo de los desempleados mayores de 45 años y, 3) los datos silenciados, sombras y máscaras en torno, tanto a las variables de perfiles de mayor riesgo de vulnerabilidad, como a la caracterización como desempleado. El estudio concluye que la información ofrecida no permite la delimitación e identificación de todos los indicadores que determinan la empleabilidad. Los análisis secundarios han permitido identificar como factores principales de empleo la nacionalidad, el nivel de formación y el sexo. Describiendo un perfil de vulnerabilidad a la exclusión laboral cuando se es mujer, extranjera no comunitaria, con discapacidad o perteneciente a minoría étnica y con bajo nivel formativo.

Palabras clave: análisis secundario, mayores de 45 años, desempleo, estadística.

ABSTRACT

Official statistical sources report an alarming unemployment rate among people over 45 years old in Spain. However, much of the information is either silenced or requires previously non-existent secondary analyses, making it a worthwhile endeavour to critically analyse both the data and their weaknesses and gaps. This study performs a secondary analysis of the data of the National Institute of Statistics on unemployment in this collective. The results provide: 1) a general profile of unemployed people over 45 years old 2) an educational profile of unemployed people over 45 years old; and 3) the silenced data by the sources. The study concludes that the information offered does not allow us to refine and identify all the indicators that determine employability.

Nationality, educational level and sex are identified as main factors of employment. The results describe a profile of vulnerability to job market exclusion in the case of females, non-European community foreigners, people with a handicap or belonging to an ethnic minority, and those with a low educational level.

Keywords: secondary analysis, over 45 years old, unemployment, statistics, vulnerability.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN⁴⁴

El desempleo es actualmente una lacra social en España, que afecta a más de 5 millones de personas según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística en el primer trimestre de 2015 (INE, 2015a). Las altas tasas de desempleo evidencian la existencia de una grave problemática social, pero no son más que la *“punta del iceberg”* (Martos & Domingo, 2011) de un problema mucho más complejo y profundo que envuelve a personas y casos concretos. La crisis y el desempleo se ensañan especialmente con algunos colectivos, como los mayores de 45 años, que han cuadruplicado su tasa de paro en los últimos años, según fuentes estadísticas oficiales. Por lo que son oficialmente considerados como colectivos de atención prioritaria. Pero no todos los mayores son comparables, no es un colectivo homogéneo, ni sufren el desempleo en igual medida, por lo que se precisa considerar un conjunto de contingencias que describan sub-perfiles de diferente grado de riesgo de vulnerabilidad.

La estadística nos permite conocer a grandes rasgos las características fundamentales de la población en cuanto al aspecto estudiado, organizando y sintetizando la información hasta valores abordables. Además, se trata de una herramienta que nos permite *“cuantificar la incertidumbre”* (Monleón-Getino, 2010), prediciendo la probabilidad de que ocurra un determinado acontecimiento. Esta propiedad predictiva de la estadística puede ser de utilidad en el estudio del desempleo, pues determinará los perfiles más propensos a ser excluidos del mercado laboral.

Las grandes cifras y datos estadísticos transmiten seguridad a los lectores, que suelen confiar en la veracidad de sus informes. Sin embargo, las cifras admiten maneras de encubrir información (por omisión, categorización, generalización, relativización, etc.) que pueden escapar a ingenuos intérpretes que las acepten de forma incuestionable.

Aunque los datos estadísticos están disponibles en internet, es compleja la interpretación y búsqueda de la información que responda al foco de nuestro interés (Peset & Fernández-López, 2014). Este estudio se centra en la interpretación de los datos sobre desempleados mayores de 45 años ofrecidos por la Encuesta de Población Activa,

⁴⁴ Estudio finalizado en junio de 2015

por lo que, para favorecer la comprensión de las cifras analizadas, es necesario partir de la definición de la terminología utilizada por esta fuente.

La mencionada encuesta genera un sistema de categorías poblacionales relacionadas con el mercado de trabajo, en función de la situación laboral de las personas mayores de 16 años. En este sentido, la población se divide en “activos” e “inactivos”. La población activa incluye a las personas ocupadas (con un trabajo por cuenta ajena o propia) y a las paradas, entendiendo estas como aquellas sin trabajo, que lo buscan activamente y están disponibles para trabajar (INE, 2015b).

Por su parte, la población inactiva son personas no clasificadas ni como paradas, ni como ocupadas, pertenecen a esta categoría todas aquellas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: personas que se ocupan de su hogar; estudiantes; jubilados o prejubilados; personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y prejubilación; personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc.; incapacitados para trabajar; entre otras (INE, 2015b). Esta categorización terminológica deja a muchas personas sin empleo y en situación precaria, fuera de las estadísticas del paro.

Entendiendo las limitaciones de los datos, el ímpetu hacia la búsqueda de la realidad comprendida desde el paradigma de la complejidad (Morin, 2008), nos lleva, desde una de sus miradas, al análisis secundario de los datos sobre el desempleo de los mayores de 45 años como una parte del complejo entramado que la situación conforma. Caracterizado por situaciones de precariedad económica e inestabilidad emocional (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005), acrecentadas por la estigmatización del colectivo, la resistencia por parte de muchas empresas a su contratación y la ignorancia y el ensordecimiento social, e incluso por parte de la investigación (Izquierdo & López, 2013), de su problemática.

Mediante el escrutinio de la información ofrecida por la estadística sobre estas personas, este trabajo contribuye a aportar luz sobre los datos del desempleo y los perfiles más afectados por éste.

2. METODOLOGÍA

Desde un enfoque cuantitativo con matices interpretativos y hermenéuticos se aborda este estudio, que pretende extraer la esencia contenida en los datos estadísticos sobre el desempleado mayor de 45 años en España. Si bien, desde el mismo momento en que se seleccionan los informantes y se presentan los datos estadísticos se puede enmascarar o sesgar la información o bien dar lugar a errores de interpretación (Garavito, 2012); lo que demanda otras aproximaciones complementarias.

Con esta finalidad, y a partir de la información ofrecida por la EPA, se realiza un *análisis secundario* de los datos (Thorne, 2005), entendido como “*todo posterior análisis de un conjunto de datos primarios que ofrezca interpretaciones y conclusiones adicionales o en forma diferente a la presentada en el primer informe de investigación*” (Sierra-Bravo, 2003, p. 292). En la información de partida se buscan tendencias y perfiles

que definan probabilidades de acceso al mercado laboral en función de las variables estudiadas y permitan la concreción de perfiles especialmente vulnerables, sobre los que diseñar medidas específicas de inserción laboral.

2.1 SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

Este estudio parte de la información nacional sobre desempleo ofrecida por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de Población Activa (EPA). Se elige esta fuente de información por ofrecer datos más concretos y acotados sobre el desempleo que otras fuentes oficiales, permitiendo en la mayoría de los análisis que contemplan la edad, seleccionar la franja concreta de interés para este estudio y cruzarla con otras variables. Esta encuesta es la que se utiliza para hacer comparaciones internacionales, porque sigue estrictamente los criterios de medición del paro que marca la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se descarta el uso de los datos ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2015) en este estudio, por limitar sus cifras de paro a los demandantes de empleo (inscritos en sus oficinas), y por la aplicación de filtros categóricos que reducen la cifra de parados registrados. Esta cifra se disipa en otras categorías (ocupados, con disponibilidad limitada, etc.) y a través de exclusiones al paro registrado contempladas en la Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 (tales como estudiantes, mejora laboral, etc.) y no previstas en ella (Toharia & Malo, 2005, p. 12): *“extranjeros; demandantes que tienen suspendida la demanda; y demandantes en el periodo de inactividad de un contrato laboral fijo discontinuo”*.

Para garantizar la actualidad del estudio, la muestra se ha acotado a la información ofrecida por la EPA sobre el primer trimestre de 2015, siendo ésta la información más actualizada ofrecida por la fuente en la fecha de ejecución del análisis.

Limitaciones: Al tratarse de una encuesta, los datos ofrecidos por esta fuente son estimaciones, y, por tanto, están sujetos a errores tanto de muestro, como ajenos a éste (INE, 2012).

2.2. PROCESO DE RECOGIDA DE DATOS Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se seleccionaron todos los resultados nacionales ofrecidos por la EPA sobre parados que incluyesen la variable edad, en relación con otras variables y mostrasen las cifras en valor absoluto. Partiendo de esa información, y con ayuda de la herramienta de filtrado y consulta que ofrece el INE en su web, se acotó la información a la muestra de estudio, seleccionando sólo los datos pertenecientes a desempleados mayores de 45 años.

Todos los datos recogidos fueron exportados al software Microsoft Excel, a través del cual fueron procesados. Los valores absolutos sobre el desempleo fueron divididos en dos categorías en función de la edad (desempleados entre 45 y 54 años y mayores de 55 años) y éstos a su vez, en tres, según el sexo (hombres, mujeres y ambos). Las variables edad y sexo fueron cruzadas con el resto de variables disponibles en los datos. A partir de esta información, y tomando como referencia el número total de

desempleados mayores de 45 años, se calcularon los porcentajes de desempleo para cada variable en función del sexo y la edad.

Las variables sobre formación halladas en los resultados de parados nacionales fueron además contrastadas con la información sobre los ocupados nacionales para estas mismas variables, determinando así si existen discrepancias formativas en los colectivos en función de su situación laboral. A su vez, la información sobre el nivel de formación de los desempleos fue calculada porcentualmente en relación a la población activa con esa formación, lo cual determina la proporción de parados en cada nivel formativo.

Por último, se hace un análisis sobre los silencios hallados en la información y las categorías no contempladas. Para dar luz a algunas de las sombras encontradas en los datos sobre parados nacionales, se recurre al cálculo de la diferencia entre activos y ocupados, hallando así las cifras de desempleo para algunas categorías ensombrecidas.

Mediante el proceso descrito con anterioridad se realizan tres análisis que conforman los tres bloques de resultados de este estudio: 1) Perfil general de los desempleados mayores de 45 años según las estadísticas; 2), Perfil formativo de los mayores de 45 años en desempleo según las estadísticas; y 3) Datos silenciados: sombras y máscaras.

3. RESULTADOS

3.1 PERFIL GENERAL DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS SEGÚN LAS ESTADÍSTICAS

Este primer análisis toma como punto de partida en número total nacional de desempleados mayores de 45 años que recogen las estadísticas de la Encuesta de Población Activa (EPA). La cifra de desempleados de esta franja de edad es 1.841.700 personas a nivel nacional. Sobre esta cifra, se calculan los porcentajes de la Tabla 1, que muestra el tanto por ciento de desempleados mayores en función de su sexo y edad, cruzándolo con las variables estado civil, empleo anterior, tiempo de búsqueda y tipo de jornada buscada.

Los datos estadísticos recogidos en la Tabla 1 muestran cómo la mayoría de los desempleados mayores de 45 años, tienen entre 45 y 54 años (67,49%), habiendo un leve mayor número de mujeres que de hombres, concretamente el 33,78% y 33,71% del total respectivamente. El porcentaje de desempleados mayores de 55 años desciende considerablemente, a menos de la mitad, siendo para ambos sexos del 32,51%. Destacando el mayor número de hombres (18,83%) frente al de mujeres (13,68%). Los mayores porcentajes se mantienen para todas las variables en los desempleados con edades comprendidas entre 45 y 54 años. Los resultados en cuanto a las diferentes variables estudiadas son muy coincidentes en ambas franjas de edad, mostrando los mayores porcentajes en los mismos valores en casi todas las ocasiones.

Tabla 1. Porcentaje de parados por sexo y edad respecto al total nacional de desempleados mayores de 45 años.

Edad		45-54 (%)			Más de 55 (%)			Total (%)
Sexo		H	M	Ambos	H	M	Ambos	
General		33,71	33,78	67,49	18,83	13,68	32,51	100,00
Estado civil	Soltero	7,88	4,25	12,13	2,68	1,17	3,85	15,98
	Casado	20,74	22,83	43,58	13,28	9,16	22,44	66,01
	Viudo	0,40	1,17	1,57	0,52	0,83	1,35	2,93
	Divorciado	4,68	5,53	10,21	2,35	2,52	4,87	15,08
Empleo anterior	Han trabajado anteriormente	33,45	32,92	66,37	18,82	13,25	32,08	98,45
	Buscan primer empleo	0,26	0,86	1,12	0,01	0,43	0,43	1,55
Tiempo de búsqueda	Ya ha encontrado empleo	1,70	1,32	3,02	0,57	0,17	0,74	3,76
	Menos de un mes	1,17	0,68	1,85	0,41	0,17	0,58	2,43
	De 1 mes a menos de 3 meses	2,68	2,68	5,36	0,90	0,70	1,60	6,96
	De 3 meses a menos de 6 meses	2,18	2,67	4,85	1,09	0,81	1,89	6,74
	De 6 meses a menos de 1 año	3,03	2,96	5,99	1,59	1,07	2,66	8,65
	De 1 año a menos de 2 años	5,31	5,39	10,70	2,62	1,78	4,39	15,09
	2 años o más	17,64	18,07	35,72	11,67	8,99	20,66	56,37
Tipo de jornada buscada	A tiempo completo	6,13	3,90	10,03	2,88	1,03	3,91	13,94
	A tiempo completo pero aceptaría a tiempo parcial	5,43	4,75	10,17	3,32	1,84	5,16	15,33
	A tiempo parcial	0,35	2,44	2,79	0,17	1,11	1,28	4,07
	A tiempo parcial, pero aceptaría a tiempo completo	0,12	0,73	0,85	0,09	0,17	0,26	1,11
	La que encuentre	20,75	21,29	42,05	11,90	9,43	21,33	63,38
	No sabe	0,16	0,23	0,39	0,09	0,03	0,12	0,50
	No clasificable	0,77	0,43	1,20	0,38	0,09	0,47	1,67

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015a)

En cuanto al estado civil, más de la mitad de los desempleados, un 66,01%, independientemente de la franja de edad o de su género están casados, lo que evidencia que la mayoría tienen cargas familiares.

Frente a un 1,55% de personas que buscan su primer empleo con más de 45 años (en su mayoría mujeres), el 98,45% de estas han trabajado con anterioridad. Destaca en la Tabla 1 el alto porcentaje de desempleados que llevan dos o más años buscando empleo sin éxito; encontrándose el 56,37% del total en este caso.

El 63,38% de los mayores de 45 años desempleados no especifican el tipo de jornada buscada, afirmando que aceptarían la que encontrasen. La jornada preferentemente a tiempo completo está más solicitada por los hombres que por las mujeres. Mientras que un mayor número de mujeres que de hombres buscan una jornada a tiempo parcial: en la franja de desempleados entre 45 y 54 años, un 2,44% son mujeres frente a un 0,35% de hombres.

3.2. PERFIL FORMATIVO DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS EN DESEMPLEO SEGÚN LAS ESTADÍSTICAS

En este segundo análisis nos detenemos a escudriñar los datos de desempleo y ocupación en función del nivel formativo de los sujetos.

La Tabla 2 muestra porcentualmente la cifra de desempleo respecto al total de desempleados mayores de 45 años en cuanto a su nivel formativo, que indica los datos de la EPA en el periodo estudiado.

Tabla 2. Porcentaje de desempleados según su nivel de formación respecto al total de parados mayores de 45 años

	45-54 (%)			Más de 55 (%)			Total (%)
	H	M	Ambos	H	M	Ambos	
Analfabetos	0,61	0,22	0,83	0,30	0,32	0,62	1,45
Estudios primarios incompletos	1,53	0,88	2,41	1,14	0,97	2,11	4,52
Educación Primaria	5,02	3,45	8,47	4,59	3,42	8,01	16,48
Primera etapa de educación secundaria y similar	15,14	14,40	29,54	6,78	5,34	10,12	41,66
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	3,85	4,53	8,38	2,32	1,33	3,65	12,03
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	2,53	3,68	6,21	0,71	0,93	1,64	7,85
Educación Superior	5,04	6,61	11,65	2,99	1,37	5,29	16,01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015a)

La mayor proporción de desempleados (41,46%) han cursado la primera etapa de Educación Secundaria. Seguidamente, el 16,48% tienen la Educación Primaria. Resalta la cifra de los desempleados con Educación Superior, que suponen un 16,01% de los parados de esta edad.

Mientras que la tasa de desempleo según el nivel formativo en la mayoría de los casos es inferior en las mujeres mayores de 55 años que en los hombres; sorprende observar cómo la tendencia cambia y sigue un patrón en las personas entre 45 y 54 años. Para esta franja de edad, los hombres tienen las mayores tasas de desempleo en los niveles formativos inferiores, pero la cifra desciende frente a la de mujeres en los niveles superiores.

Teniendo en cuenta que la población española ha incrementado considerablemente su nivel formativo, para que afloren los datos reales sobre la probabilidad de estar en desempleo en función de la formación, se construye la Tabla 3. Esta tabla expone los datos de desempleo por niveles formativos en función del número total de población activa que tiene esa formación en la actualidad.

De este modo se aprecia como del total de desempleados mayores de 45 años analfabetos que hay en España, el 63,19% están en paro. Esta cifra se reduce conforme aumenta el nivel formativo, quedando el 10,40% de los mayores de 45 con Educación Superior en desempleo.

Tabla 3. Porcentaje de desempleados según su nivel de formación respecto a la población activa mayor de 45 años con ese nivel formativo

	45-55 (%)			Más de 55 (%)		
	H	M	Ambos	H	M	Ambos
Analfabetos	52,34	60,61	54,29	61,54	64,84	63,19
Estudios primarios incompletos	46,92	48,50	47,49	33,49	31,56	32,58
Educación Primaria	37,95	36,74	37,45	28,43	28,37	28,40
Primera etapa de educación secundaria y similar	24,11	31,20	27,11	22,01	22,22	18,46
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	15,26	21,37	18,05	15,52	13,13	14,55
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	16,93	24,43	20,70	15,56	16,44	16,05
Educación Superior	9,36	12,46	10,90	10,04	6,50	10,40

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015a)

La realización de cursos y sesiones formativas de actualización de los desempleados es otro de los datos que ofrece la EPA. Muestran datos sobre si están cursando formación o no durante el primer trimestre de 2015.

La Tabla 4 muestra cómo la mayoría de los desempleados (93,13%) no cursan estudios durante el trimestre consultado. Sólo un 6,87% (126.600 personas en valor absoluto) de los desempleados de esta edad están cursando formación. Los datos evidencian cómo las mujeres muestran mayores porcentajes de realización de actividades formativas en todos los casos que los hombres, diferencia especialmente pronunciada en la realización de cursos reglados.

Tabla 4. Porcentaje de desempleados mayores de 45 años según cursen o no estudios y el tipo de estudios cursados

Cursa estudios	45-55 (%)			Más de 55 (%)			Total
	H	M	Ambos	H	M	Ambos	
NO	31,51	30,47	61,97	18,24	12,92	31,16	93,13
SI	2,21	3,31	5,52	0,59	0,76	1,35	6,87
<i>Sólo Reglados</i>	<i>7,03</i>	<i>15,64</i>	<i>22,67</i>	<i>1,58</i>	<i>3,00</i>	<i>4,58</i>	<i>27,25</i>
<i>Sólo No Reglados</i>	<i>24,64</i>	<i>31,52</i>	<i>56,16</i>	<i>7,03</i>	<i>7,27</i>	<i>14,30</i>	<i>70,46</i>
<i>Ambos</i>	<i>0,47</i>	<i>1,03</i>	<i>1,50</i>	<i>0,00</i>	<i>0,79</i>	<i>0,79</i>	<i>2,29</i>

[* En cursiva los porcentajes en función del sector de población estudiado]

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015a)

A efectos de contraste, se elabora la Tabla 5, que muestra los mismos valores, pero sobre la población mayor de 45 años ocupada.

Tabla 5. Porcentaje de ocupados mayores de 45 años según cursen o no estudios y el tipo de estudios cursados

Cursa estudios	45-55 (%)			Más de 55 (%)			Total (%)
	H	M	Ambos	H	M	Ambos	
NO	32,84	25,65	58,48	19,46	14,71	34,16	92,65
SI	2,52	2,80	5,32	0,95	1,08	2,04	7,35
<i>Sólo Reglados</i>	<i>5,90</i>	<i>7,77</i>	<i>13,67</i>	<i>1,28</i>	<i>1,97</i>	<i>3,25</i>	<i>16,92</i>
<i>Sólo No Reglados</i>	<i>28,14</i>	<i>29,48</i>	<i>57,61</i>	<i>11,63</i>	<i>12,65</i>	<i>24,28</i>	<i>81,90</i>
<i>Ambos</i>	<i>0,26</i>	<i>0,78</i>	<i>1,04</i>	<i>0,04</i>	<i>0,11</i>	<i>0,15</i>	<i>1,19</i>

[* En cursiva los porcentajes en función del sector de población estudiado]

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015)

Los datos sobre ocupados vuelven a confirmar el mayor interés por parte de las mujeres por la realización de actividades formativas. El porcentaje de personas que cursan estudios asciende, aunque muy levemente entre los ocupados, siendo de un 7,35%.

Con intención de mostrar si existe relación entre la realización de cursos de actualización formativa y el nivel de formación de los desempleados y los ocupados, se muestra la Tabla 6, que cruza ambos datos.

Los mayores porcentajes de actualización formativa los muestran las personas con Educación Superior, que suponen un 32,89% de los desempleados y un 64,81% de los ocupados mayores de 45 años que están cursando formación.

Las personas con la primera etapa de Educación Secundaria, son el segundo grupo de desempleados según su nivel formativo que cursan estudios, con un 29,02%. Mientras que, entre los ocupados, el segundo lugar en cuanto a realización de cursos corresponde a la segunda etapa de Educación Secundaria, con orientación general (13,85%). Tanto la información de desempleados como de ocupados coincide en otorgar los menores porcentajes de realización de cursos de formación a los grupos de personas con niveles formativos inferiores.

Tabla 6. Porcentaje de desempleados y ocupados mayores de 45 años que cursan estudios según su nivel formativo

Nivel Formativo de los que cursan estudios	Mayores de 45 años	
	Desempleados (%)	Ocupados (%)
Analfabetos	0,87	0,15
Estudios primarios incompletos	3,08	0,19
Educación Primaria	6,15	1,76
Primera etapa de educación secundaria y similar	29,02	12,29
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	19,16	13,85
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	8,83	6,95
Educación Superior	32,89	64,81

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015a)

3.3. DATOS SILENCIADOS: SOMBRAS Y MÁSCARAS

Durante el análisis de la información disponible en la red sobre el desempleo de los mayores de 45 años se detectaron ciertos vacíos de información, que limitaron los datos de partida de este estudio.

La primera observación fue la desproporción entre la cantidad de información ofrecida sobre ocupados y sobre parados. Mientras que sobre los ocupados se ofrecen 113 bases de datos con cruces de información, sobre los parados tan sólo 38.

Las bases de datos en ocasiones no permitían la criba de información en función de la edad de los parados. Destaca el caso de la información sobre los sectores económicos de los desempleados. Esta información se muestra por edad, pero con franjas rígidas previamente establecidas (de 25 a 54 años y de 55 y más años) que impiden acotar la información concreta sobre el colectivo que ocupa este estudio. No obstante, se recogen en la Tabla 7 los datos por sectores referidos a los mayores de 55 años como información orientativa de esta variable. Estos datos excluyen también la información sobre el sector económico al que pertenecieron las personas que llevan más de un año en desempleo. Por tanto, tampoco muestran la información sobre sectores del 73,88% de estas personas. El sector servicios es el que más desempleados de esta franja de edad acumula (16,08% para ambos sexos), seguido de la construcción, con un 3,88%, para los hombres.

Tabla 7. Porcentaje de desempleados mayores de 55 años por sectores económicos

Sector Económico	Más de 55 (%)		
	H	M	Ambos
Agricultura	2,94	0,99	3,93
Industria	1,77	0,35	2,12
Construcción	3,88	0,12	3,99
Servicios	7,72	8,37	16,08
Parados que buscan primer empleo o han dejado su último empleo hace más de 1 año	41,61	32,27	73,88

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015a)

Se silencian completamente otras variables tales como la etnia o la diversidad funcional de los desempleados. A través de la información de activos y su diferencia con respecto a los ocupados, se puede aportar algo de luz a la variable nacionalidad y a su representación porcentual respecto al total de desempleados mayores de 45 años, en la Tabla 8. En esta misma tabla se recogen los datos contrastados sobre el porcentaje de desempleo por nacionalidad en función del número total de activos pertenecientes a cada nacionalidad.

Tabla 8. Porcentaje de desempleo de los mayores de 45 años por nacionalidad

NACIONALIDAD	Mayores de 45 años	
	Desempleados respecto al total (%)	Desempleados respecto a la población activa por nacionalidad (%)
Española	84,49	18,84
Doble nacionalidad	3,42	31,28
Extranjera: Total	12,09	31,12
<i>Ext. Unión Europea</i>	<i>31,46</i>	<i>23,90</i>
<i>Ext. Resto de Europa</i>	<i>7,32</i>	<i>30,35</i>
<i>Ext. América Latina</i>	<i>27,74</i>	<i>31,48</i>
<i>Ext. Resto del mundo y apátrida</i>	<i>33,48</i>	<i>43,27</i>

[* En cursiva y en columna a la derecha los porcentajes en función del sector de población estudiado]

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2015a)

Como muestra la Tabla 8, el 84,49% de los desempleados mayores de 45 años tienen nacionalidad española, mientras que un 12,09% tienen nacionalidad extranjera. Sin embargo, considerando el porcentaje de paro respecto al total de personas activas de cada nacionalidad, los porcentajes se invierten. De esta forma, el desempleo afecta a un 18,84% de los españoles, mientras que se ensaña con las personas de doble nacionalidad y extranjeros (con un 31,28% y 31,12% respectivamente). Los más perjudicados por el desempleo son los extranjeros catalogados por la EPA como de nacionalidad extranjera del “Resto del mundo y apátrida”, encontrándose el 43,27% de estas personas en desempleo y sumando un 33,48% de los extranjeros desempleados.

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Los datos estadísticos oficiales dibujan un perfil muy general de los desempleados mayores de 45 años. A partir de estos datos no se puede establecer un perfil claro sobre todos los factores e indicadores que influyen en la empleabilidad. Lo que dificulta en gran medida la comprensión de la realidad y el poder establecer medidas oportunas y diferenciadas con capacidad de incidencia positiva en la empleabilidad. Aunque los resultados evidencian que la nacionalidad, el nivel de formación y en ocasiones el sexo son factores claramente condicionantes.

Analizando lo que hay y lo que se oculta, existe en la estadística oficial española una desproporción de información entre factores que influyen en el empleo frente a los datos de los desempleados. A lo que se une, en este caso que pareciera que se obviasen los datos más sangrantes de la realidad social estudiada o se disimularan en generalidades. Son estos datos los que son escrutados y visualizados desde el análisis secundario acometido.

Destaca la tenencia de cargas familiares, reflejadas en el estado civil predominante de los desempleados de esta franja de edad (casados). Colectivos que tradicionalmente podían asumir la responsabilidad del mantenimiento de la unidad familiar, como indica el estudio de Arnal, Finkel, & Parra (2013). La mayoría de las personas de esta edad han trabajado con anterioridad, son pocas (y principalmente mujeres) las que buscan su acceso al mercado laboral por primera vez (Piqueras, Rodríguez, & Rueda, 2008). Ello puede estar mostrando que la crisis económica está llevando a que mujeres de familias que ahora sienten de cerca la vulnerabilidad tengan que asumir por primera vez la búsqueda de empleo. Los datos más dramáticos muestran que más de la mitad llevan más de 2 años en desempleo, lo que genera falta de motivación, aislamiento y en consecuencia, menor probabilidad de acceso al mercado laboral (Engelhardt & Schmidt, 2013; Rubio, 2013). Esta situación se mantiene a pesar de que la mayoría no demanda requisitos en cuanto al tipo de jornada buscada. Demandan empleo, cualquier empleo, pero han perdido la fe en el sistema y en sus posibilidades. Lo que coincide con el estudio de Izquierdo (2012).

Los porcentajes de paro se acentúan más en las mujeres de entre 45 y 54 años; y se reducen considerablemente en las mayores de 55 años (respecto al paro de los hombres). Esta tendencia evidencia la menor participación de la mujer mayor de 55 años en el mundo laboral. Lo que la excluye de las cifras del desempleo que ofrece el INE, que las engloba en la categoría de “inactivos”, por no encontrarse en proceso de búsqueda activa de empleo, coincidiendo con uno de los asertos de Poveda (2006).

Los datos sobre formación analizados, revelan que existen mayores probabilidades de conseguir un empleo para las personas con los niveles de formación más altos. Lo que muestra la existencia de una estrecha relación entre formación y empleo, coincidente con otros estudios (Nodaa & Kim, 2013; Schömann, 2011). Sin embargo, numéricamente hay más profesionales con estudios superiores en desempleo que profesionales sin cualificación, aunque estos últimos se encuentran en una situación

más vulnerable. El incremento de formación superior experimentado en España en los últimos años junto a la crisis económica, puede ser una explicación posible.

En cuanto a la actualización formativa, se destaca una mayor participación de las mujeres frente a los hombres en los cursos, especialmente acentuada en la formación reglada. En cuanto a la formación no reglada, los porcentajes de participación de las mujeres son sólo levemente superiores a los de los hombres, coincidiendo con el estudio de Pineda (2007). Esta tendencia pone de manifiesto un mayor interés de las mujeres por la formación. Otra de las apreciaciones destacables en cuanto a la formación es que existe una relación directamente proporcional entre el nivel formativo y la realización de cursos de formación. Se produce el conocido *Efecto Mateo* (Bonitz, 2005; Jiménez, 2009), es decir, hay una mayor tendencia a continuar formándose en las personas con mayor nivel formativo. Mientras que las personas con menor cualificación, estadísticamente manifiestan una menor inclinación a cursar formación.

La información analizada en este estudio, coincidiendo con Brachinger (2007), desvela silencios y lagunas detectados en los datos estadísticos que enmascaran la realidad. Quedan totalmente ensombrecidos mediante omisión los datos sobre los desempleados en función de la etnia y de la diversidad funcional. Lo que podría responder a una cultura de silenciar la vulnerabilidad en tiempos complejos (Barton, 2008; Füredi, 2004; Kihato, 2007; López-Fogués, 2014; Luengo, 2007). Pese a ello, en este estudio se logran esclarecer los datos ocultos sobre la nacionalidad de los desempleados a partir del rescate y contraste de información sobre ocupados y activos. La información procesada pone en auge las variaciones de la tasa de desempleo que el factor “nacionalidad” conlleva y que afecta especialmente a las personas de nacionalidad extranjera que no pertenecen a la Unión Europea. Y en este sentido, el estudio confluye con las propuestas de Touraine (2005), al buscar nuevas formas para comprender y resituar las diferentes realidades sociales o culturales, desde una perspectiva del derecho a “ser” con “dignidad”.

Concluyendo, los datos encontrados en las estadísticas oficiales sobre el desempleo de los mayores de 45 años definen un perfil general que es claramente insuficiente para alcanzar la comprensión de la situación que afecta a estas personas. Esta carencia informativa impide determinar los índices de prioridad y coarta la posibilidad de diseñar acciones particulares que favorezcan la inserción laboral. La escasez de información ofrecida por la estadística y la opacidad de ésta, así como los silencios y vacíos hallados en el estudio, instan a avanzar en el análisis sobre el colectivo a través de otros medios, alternativas de investigación y fuentes que busquen una comprensión profunda y ayuden a ahondar en los entresijos que esta realidad encierra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(2), 281-311. doi:10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.4322.

- Barton, L. (2008). Estudios sobre discapacidad y la búsqueda de la inclusividad. Observaciones. *Revista de Educación*, 349, 137-152.
- Bonitz, M. (2005). Ten years Matthew effect for countries. *Scientometrics*, 64, 375-79.
- Brachinger, H. W. (2007). Statistik zwischen Lüge und Wahrheit. *AStA Wirtschafts-und Sozialstatistisches Archiv*, 1, 5-26. doi: 10.1007/s11943-007-0001-z.
- Engelhardt, H., & Schmidt, C. (2013). Effects of Generational Competition and Substitution on Late Labour Participation and Labour Market Exit from a Multilevel. *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 38(4), 937-970. doi: 10.12765/CPoS-2013-21en.
- España. Orden de 11 de marzo de 1985, por la que se establecen criterios estadísticos para la medición del paro registrado. *Boletín Oficial del Estado*, 14 de marzo de 1985, núm. 63, pp. 6612-6612.
- Füredi, F. (2004). *Therapy culture: Cultivating vulnerability in an uncertain age*. London: Routledge.
- Garavito, C. (2012). Empleo y desempleo: un análisis de la elaboración de estadísticas. *Economía*, 22(44), 103-144.
- INE (2012). *Encuesta de Población Activa. Diseño de la Encuesta y Evaluación de la calidad de los datos. Informe Técnico*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 8 de junio de 2015, de http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/epa05_disenc.pdf.
- INE (2015a). *Encuesta de Población Activa. Resultados Trimestrales*. Recuperado el 8 de junio de 2015, de <http://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?padre=979>
- INE (2015b). *Descripción de la encuesta*. Recuperado el 3 de junio de 2015, de <http://www.ine.es/epa02/descripcion%20encuesta.pdf>
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Izquierdo, T., & López, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922. doi:10.11144/Javeriana. UPSY12-3.rail.
- Jiménez J. (2009). El efecto mateo: un concepto psicológico. *Papeles del Psicólogo*, 30, 145-54.
- Kihato, C. W. (2007). Invisible lives, inaudible voices. The social conditions of migrant women in Johannesburg. En N. Gasa (ed.), *Women in South African History: They Remove Boulders and Cross Rivers* (pp. 397-419). Cape Town: HSRC Press.
- López-Fogués, A. (2014). The Shades of Employability : A Capability Study of VET Students' Freedoms and Oppressions in Spain. *Social Work & Society*, 12(2), 1-15.

- Luengo, J. J. (comp.) (2007). *Paradigmas de gobernación y de exclusión social en la educación: fundamentos para el análisis de la discriminación escolar contemporánea*. Barcelona: Pomares.
- Martos, J. M., & Domingo, J. (2011). De la epidermis al corazón: La búsqueda de la comprensión del fracaso escolar y la exclusión educativa. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(1), 337-354.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53-76. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.53.
- Monleón-Getino, T. (2010). El tratamiento numérico de la realidad. Reflexiones sobre la importancia actual de la estadística en la sociedad de la información. *ARBOR Ciencia, pensamiento y cultura*, 743, 489-497. doi: 10.3989/arbor.2010.743n1213.
- Morin, E. (2008). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Nodaa, A., & Kim, M. M. (2013). Learning experiences and gains from continuing professional education and their applicability to work for Japanese government officials. *Studies in Higher Education*, 39(6), 927-943. doi: 10.1080/03075079.2012.754864.
- Peset, F., & Fernández-López, A. L. (2014). Carencias informativas de los datos abiertos en España. *Anuario ThinkEPI*, 8, 318-321.
- Pineda, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 13(1), 43-65.
- Piqueras, R., Rodríguez, A., & Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.
- Poveda, M. M. (2006). «Los lunes al sol» o «los lunes en casa». Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 85-110.
- Rubio, F. J. (2013). Tengo 50 años ¿y qué? Dificultades y estrategias en el retorno al mercado de trabajo. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 40(4), 93-109. doi: 10.5209/rev_NOMA.2013.v40.n4.48338.
- Schömann, K. (2011). Ungenutzte Potenziale bei Übergängen zwischen Bildung und Arbeit: Ein internationaler Vergleich. *Wirtschaftsdienst*, 91, 10-14. doi: 10.1007/s10273-011-1177-y Klaus.
- SEPE. (2015). *Estadísticas. Conceptos*. Recuperado el 10 de junio de 2015, de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/conceptos/index.html
- Sierra-Bravo, R. (2003). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Thomson Editores.

- Thorne, S. (2005). *El análisis secundario en la investigación cualitativa: asuntos e implicaciones. Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Toharia, L., & Malo, M. A. (2005). *La influencia de la implantación del SISPE en el paro registrado*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociale. Universidad de Alcalá.
- Touraine, A. (2005). *Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy*. Barcelona: Paidós.

Textos legales analizados

DIRECTRICES EUROPEAS

- 2000 Conclusiones de la presidencia. Consejo Europeo de Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000.
- 2001 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social: Promover las normas fundamentales del trabajo para mejorar la gobernanza social en el contexto de la mundialización [COM (2001) 416 final].
- 2001 Comunicación de la Comisión: Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente [COM (2001) 678 final].
- 2001 Informe de la Comisión: Futuros objetivos precisos de los Sistemas Educativos [COM (2001) 59 final].
- 2002 Comunicación de la Comisión. Puntos de referencia europeos en educación y formación: seguimiento del Consejo Europeo de Lisboa [COM (2002) 629 final].
- 2002 Decisión de la Comisión de 23 de diciembre de 2002 por la que se aplica el Reglamento (CEE) del Consejo nº 1612/68 por lo que se refiere a la puesta en relación y la compensación de las ofertas y demandas de empleo (2003/8/CE).
- 2002 Informe conjunto del Consejo y de la Comisión al Consejo Europeo de Barcelona: Programa de trabajo detallado para el seguimiento de los objetivos concretos de los sistemas de educación y formación de Europa (2002/C 142/01).
- 2002 Resolución del Consejo de 19 de diciembre de 2002 relativa al fomento de la cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (Declaración de Copenhague) (2003/C 13/02).
- 2003 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Informe conjunto sobre inclusión social en el que se resumen los resultados del examen de los planes nacionales de acción en favor de la inclusión social (2003-2005) [COM (2003) 773 final].
- 2003 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Mejora de la calidad del empleo: examen de los progresos recientes [COM (2003) 728 final].
- 2003 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable [COM (2003) 842 final].

- 2003 Comunicación de la Comisión. “Educación y formación 2010”. Urgen las reformas para coronar con éxito la estrategia de Lisboa [COM (2003) 685 final].
- 2003 Comunicación de la Comisión: Invertir eficazmente en educación y formación; un imperativo para Europa [COM (2003) 779 final].
- 2004 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. La dimensión social de la globalización: la contribución de la política comunitaria para que los beneficios se extiendan a todos [COM (2004) 383 final]
- 2004 Comunicación de la Comisión. Acompañar los cambios estructurales: una política industrial para la Europa ampliada [COM (2004) 274 final].
- 2004 Decisión Nº 2241/2004/Ce del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass).
- 2004 Proyecto de conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (Comunicado de Maastricht) (13832/04 EDUC 204 SOC499).
- 2004 Proyecto de Resolución del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, sobre el fortalecimiento de las políticas, sistemas y prácticas en materia de orientación permanente en Europa (8448/04 EDUC 89 SOC 179).
- 2005 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Proyecto de informe conjunto sobre protección social e inclusión social [COM (2005)14 final].
- 2005 Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social [COM (2005) 33 final]
- 2005 Comunicación de la Comisión. Reestructuraciones y empleo. Anticipar y acompañar las reestructuraciones para desarrollar el empleo: el papel de la Unión Europea [COM (2005) 120 final].
- 2005 Directiva 2005/36/Ce del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (Texto pertinente a efectos del EEE).
- 2006 Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. Eficiencia y equidad en los sistemas europeos de educación y formación [COM (2006) 481 final].
- 2006 Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo. El empleo en las zonas rurales: colmar el déficit de puestos de trabajo [COM (2006) 857 final].
- 2006 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Aplicar el programa

- comunitario de Lisboa: Fomentar la mentalidad empresarial mediante la educación y la formación [COM (2006) 33 final].
- 2006 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Informe conjunto sobre protección social e inclusión social de 2006 [COM (2006) 62 final].
- 2006 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Promover un trabajo digno para todos. Contribución de la Unión a la aplicación de la agenda del trabajo digno en el mundo [COM (2006) 249 final].
- 2006 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas [COM (2006) 136 final].
- 2006 Comunicación de la Comisión. Aprendizaje de adultos: Nunca es demasiado tarde para aprender [COM (2006) 614 final].
- 2006 Comunicado de Helsinki sobre la cooperación europea reforzada en materia de formación profesional. Comunicado de los Ministros europeos responsables de la formación profesional¹, los interlocutores sociales europeos² y la Comisión Europea, acordado el 5 de diciembre de 2006 en Helsinki³ para revisar las prioridades y estrategias del Proceso de Copenhague.
- 2006 Decisión del Consejo de 6 de octubre de 2006 relativa a las directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión (2006/702/CE).
- 2006 Decisión Nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 2006 por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social — Progress.
- 2006 Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2006 relativa a los servicios en el mercado interior.
- 2006 Modernizar la educación y la formación: una contribución esencial a la prosperidad y a la cohesión social en Europa. Informe conjunto provisional de 2006 del consejo y de la comisión sobre los progresos registrados en la puesta en práctica del programa de trabajo «educación y formación 2010» (2006/c 79/01)
- 2006 Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE).
- 2006 Reglamento (CE) Nº 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) no 1784/1999.
- 2007 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la

- seguridad [COM (2007) 359 final].
- 2007 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado [COM (2007) 628 final].
- 2007 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Plan de Acción sobre el Aprendizaje de Adultos. Siempre es buen momento para aprender [COM (2007) 558 final].
- 2007 Comunicación de la Comisión la Educación Financiera [COM (2007) 808 final].
- 2007 Comunicación de la Comisión. Un marco coherente de indicadores y puntos de referencia para el seguimiento de los avances hacia los objetivos de Lisboa en el ámbito de la educación y la formación [COM (2007) 61 final].
- 2007 Reglamento (CE) Nº 458/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de abril de 2007 sobre el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS).
- 2008 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI [COM (2008) 412 final].
- 2008 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Nuevas Capacidades para Nuevos Empleos Previsión de las capacidades necesarias y su adecuación a las exigencias del mercado laboral [COM (2008) 868 final].
- 2008 Conclusiones del Consejo de 22 de mayo de 2008 sobre el aprendizaje de adultos (2008/C 140/09).
- 2008 Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 22 de mayo de 2008, sobre el fomento de la creatividad y la innovación en la educación y la formación (2008/C 141/10).
- 2008 Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (EFP) (Comunicado de Burdeos) (13593/08 EDUC 220 SOC 544 MI 334).
- 2008 Informe conjunto de situación de 2008 del Consejo y de la Comisión sobre la ejecución del programa de trabajo «Educación y Formación 2010» — «Facilitar el aprendizaje permanente para fomentar el conocimiento, la creatividad y la innovación» (2008/C 86/01).
- 2008 Recomendación de la Comisión de 3 de octubre de 2008 sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral [notificada con el número C(2008)

5737] (2008/867/CE).

- 2008 Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (2008/C 111/01).
- 2008 Reglamento (CE) Nº 452/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativo a la producción y al desarrollo de estadísticas sobre educación y aprendizaje permanente.
- 2009 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Un compromiso compartido en favor del empleo [COM (2009) 257 final].
- 2009 Comunicación para el Consejo Europeo de Primavera. Gestionar la recuperación europea [COM (2009) 114 final].
- 2009 Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación («ET 2020») (2009/C 119/02).
- 2009 Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo sobre las futuras prioridades de una cooperación reforzada europea en materia de educación y formación profesionales (EFP) (2009/C 18/04).
- 2009 Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 sobre el establecimiento de un Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales (2009/C 155/01).
- 2009 Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET) (2009/C 155/02).
- 2010 Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020 [COM (2010) 296 final].
- 2010 Comunicación de la Comisión. EUROPA 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador [COM (2010) 2020 final].
- 2010 Comunicado de Brujas sobre una cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el periodo 2011-2020. Comunicado de los Ministros Europeos de Educación y Formación Profesionales, los interlocutores sociales europeo y la Comisión Europea, en su reunión celebrada en Brujas el 7 de diciembre de 2010 para revisar las prioridades y el planteamiento estratégico del proceso de Copenhague para 2011-2020.
- 2010 Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre las prioridades de una

- cooperación europea reforzada en materia de educación y formación profesionales para el período 2011-2020 (2010/C 324/02).
- 2010 Decisión del Consejo de 21 de octubre de 2010 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2010/707/UE).
- 2010 Decisión Nº 283/2010/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de marzo de 2010 por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social — Progress.
- 2010 Informe conjunto de 2010 del Consejo y de la Comisión sobre la puesta en práctica del programa de trabajo «Educación y formación 2010» (2010/C 117/01).
- 2011 Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo. Primer informe sobre la situación de la educación y la formación en el ámbito de la energía nuclear en la unión europea [COM (2011) 563 final].
- 2011 Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de junio de 2011, sobre la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020 (2010/2234(INI)) (2012/C 380 E/10).
- 2012 Informe conjunto de 2012 del Consejo y de la Comisión sobre la aplicación del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020) «Educación y formación en una Europa inteligente, sostenible e inclusiva» (2012/C 70/05).
- 2013 Reglamento (UE) N O 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) Nº 1081/2006 del Consejo.
- 2013 Reglamento (UE) Nº 1260/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de noviembre de 2013 sobre estadísticas demográficas europeas.
- 2013 Reglamento (UE) Nº 1296/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre de 2013 relativo a un Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social («EaSI») y por el que se modifica la Decisión Nº 283/2010/UE, por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social.
- 2014 Proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo de la Comisión y del Consejo que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015 [COM (2014) 906 final].
- 2015 Decisión (UE) 2015/772 del Consejo de 11 de mayo de 2015 por la que se crea el Comité de Empleo y se deroga la Decisión 2000/98/CE.
- 2016 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los efectos de la digitalización sobre el sector de los servicios y el empleo en el marco de las transformaciones industriales» (2016/C 013/24).
- 2016 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Mejorar los resultados de los sistemas nacionales de formación dual» (2016/C 013/10).

2016 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Validación de las competencias y cualificaciones adquiridas mediante el aprendizaje no formal o informal: la aportación práctica de la sociedad civil organizada» (2016/C 013/09).

NORMATIVA ESPAÑOLA

2002 Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

2003 Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

2003 Real Decreto 942/2003, de 18 de julio, por el que se determinan las condiciones básicas que deben reunir las pruebas para la obtención de los títulos de Técnico y Técnico Superior de Formación Profesional Específica.

2005 Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.

2005 Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

2006 Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

2006 Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

2006 Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.

2007 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

2008 Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.

2008 Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.

2008 Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

2009 Orden EDU/1622/2009, de 10 de junio, por la que se regula la enseñanza básica para las personas adultas presencial y a distancia, en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación.

2009 Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

- 2010 Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- 2010 Real Decreto 564/2010, de 7 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.
- 2010 Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- 2010 Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- 2011 Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- 2011 Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.
- 2011 Real Decreto-Ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- 2011 Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.
- 2011 Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.
- 2011 Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.
- 2011 Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo.
- 2011 Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.
- 2012 Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- 2012 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- 2012 Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

- 2013 Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- 2013 Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa.
- 2013 Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- 2013 Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- 2014 Real Decreto-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida.
- 2015 Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- 2015 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 2015 Orden ECD/2008/2015, de 28 de septiembre, por la que se regulan las enseñanzas de bachillerato para personas adultas en régimen nocturno, a distancia y a distancia virtual, en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- 2015 Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual y la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, en materia de formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- 2015 Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- 2015 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 2015 Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

2015 Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

NORMATIVA ANDALUZA

2002 Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo.

2002 Decreto 159/2002, de 28 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos Provinciales de Formación para Adultos.

2002 Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo.

2003 Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía.

2004 Resolución de 14 de julio de 2004, de la Dirección General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se aprueba el Reglamento Marco de Régimen Interior de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo, en desarrollo de lo dispuesto en la Orden que se cita.

2005 Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido.

2005 Decreto 148/2005, de 14 de junio, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.

2005 Decreto 196/2005, de 13 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Centros de Educación Permanente.

2006 Decreto 30/2006, de 7 de febrero, por el que se acuerda la elaboración del Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía.

2006 Orden de 19 de julio de 2006, por la que se regulan determinados aspectos sobre la organización y el funcionamiento de los Centros de Educación Permanente.

2006 Decreto 175/2006, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Plan de Fomento y Consolidación del Trabajo Autónomo en Andalucía.

2006 Orden de 5 de diciembre de 2006, por la que se regulan los programas de Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo en la Junta de Andalucía, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas.

2007 Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido.

2007 Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.

2007 Orden de 10 de agosto de 2007, por la que se regula la Educación Secundaria

Obligatoria para Personas Adultas.

- 2007 Corrección de errores de la Orden de 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas (BOJA núm. 104, de 28.5.2007).
- 2007 Orden de 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas.
- 2009 Orden de 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los programas de fomento de la empleabilidad y la cultura de la calidad en el empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas.
- 2009 Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía.
- 2009 Orden de 23 de octubre de 2009, por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre, por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y ayudas y otros procedimientos.
- 2010 Decreto 193/2010, de 20 de abril, por el que se regula la calificación y se crea el Registro de Empresas de Inserción en Andalucía.
- 2010 Decreto 111/2010, de 30 de marzo, por el que se modifica el Decreto 1/2003, de 7 de enero, por el que se crea el Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales.
- 2010 Decreto 382/2010, de 13 de octubre, por el que se modifica el Decreto 334/2009, de 22 de septiembre, por el que se regulan los centros integrados de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para adecuarlo a la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior.
- 2010 Resolución de 12 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas.
- 2011 Decreto 96/2011, de 19 de abril, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Andaluz de Empleo.
- 2011 Decreto 376/2011, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido.
- 2011 Ley 15/2011, de 23 de diciembre, Andaluza de Promoción del Trabajo Autónomo.
- 2011 Resolución de 12 de septiembre de 2011, de la Dirección General de Formación Profesional Autónomos y Programas para el Empleo del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se regula el acceso del alumnado a las acciones de formación, dirigidas a la obtención de los certificados de profesionalidad de nivel I, II y III.

- 2011 Decreto 359/2011, de 7 de diciembre, por el que se regulan las modalidades semipresencial y a distancia de las enseñanzas de Formación Profesional Inicial, de Educación Permanente de Personas Adultas, especializadas de idiomas y deportivas, se crea el Instituto de Enseñanzas a Distancia de Andalucía y se establece su estructura orgánica y funcional.
- 2011 Acuerdo de 30 de diciembre de 2011, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el II Plan Andaluz de Formación Profesional 2011-2015.
- 2011 Orden de 28 de abril de 2011, por la que se aprueba el Programa Integral de Empleo para Personas Jóvenes en Andalucía y se modifican las Órdenes que se citan.
- 2012 Decreto-Ley 4/2012, de 16 de octubre, de medidas extraordinarias y urgentes en materia de protección sociolaboral a ex-trabajadores y ex-trabajadoras andaluces afectados por procesos de reestructuración de empresas y sectores en crisis.
- 2013 Decreto-Ley 8/2013, de 28 de mayo, de Medidas de Creación de Empleo y Fomento del Emprendimiento.
- 2013 Decreto-Ley 4/2013, de 2 de abril, por el que se modifica la Ley 4/2002, de 16 de diciembre, de creación del Servicio Andaluz de Empleo.
- 2014 Decreto-Ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el Programa Emple@30+.
- 2014 Decreto-Ley 8/2014, de 10 de junio, de medidas extraordinarias y urgentes para la inclusión social a través del empleo y el fomento de la solidaridad en Andalucía.
- 2015 Decreto-Ley 5/2015, de 15 de septiembre, por el que se modifican el objeto y los fines de las Agencias Públicas Servicio Andaluz de Empleo y Agencia Pública Andaluza de Educación y Formación, estableciendo el procedimiento para culminar la integración de la red de consorcio Escuela de Formación para el Empleo.

El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs

Diana Amber & Jesús Domingo

Palabras clave:
 blogs; redes
 sociales;
 desempleo;
 mayores de 45
 años; formación
 de la identidad;
 análisis discurso;
 método Delphi

Resumen: Los desempleados mayores de 45 años son un colectivo social que está sufriendo la crisis económica española actual con especial intensidad. Esto es silenciado por los medios de comunicación. Esta invisibilidad social reduce sus oportunidades de reincorporarse al mercado laboral y daña su autoimagen. Los blogs, como sitios webs personales sobre un contenido específico, pueden ser una alternativa de presencia en la sociedad de la información. La finalidad de este trabajo es comprender la situación de estas personas a través de los textos generados en los blogs dedicados a empleo y formación. Para ello se usa el análisis lingüístico y crítico del discurso. Se analizan 12 blog españoles de especial relevancia. En estos blog aparece información relevante para comprender y visibilizar a este colectivo y su problemática. Los resultados muestran las temáticas principales que componen el discurso, así como sus principales orientaciones y contenidos (vivencias personales, reflexión, orientación vocacional y profesional). Concluimos que su situación de invisibilidad, así como de falta real de empleo está afectando a sus vidas, familias, economías e identidades. Reivindican la necesidad de tener empleo para ser y sentirse ciudadanos.

Índice

- [1. Justificación](#)
- [2. Metodología](#)
 - [2.1 Selección de los blogs objeto de estudio](#)
 - [2.2 Proceso de recogida y análisis de información](#)
- [3. Resultados](#)
 - [3.1 Palabras y campos semánticos más frecuentes en el discurso de los blogs](#)
 - [3.2 Resultados del análisis lingüístico, crítico e inferencial por campos semánticos](#)
- [4. Discusión de los resultados y conclusiones](#)

[Referencias](#)

[Autores/as](#)

[Cita](#)

1. Justificación

La crisis económica a la que se enfrenta actualmente la sociedad española ha generado en muchas familias graves problemáticas emocionales y sociales derivadas de la falta de empleo. Una problemática común que preocupa en Europa y que precisa de una acción política que lo afronte (GIUGNI 2009; OLIVEIRA & CARVALHO 2008). El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) muestra en su informe de julio de 2014, que más de cinco millones de españoles (el 23,7% de su población en edad de trabajar) se encuentran inscritos en sus oficinas demandando un puesto de trabajo. Estas cifras evidencian las grandes dificultades económicas que atraviesan casi seis millones de españoles, aunque no aterrizan en las casuísticas personales que les atañen. [1]

La alta tasa de desempleo y la precariedad laboral que caracteriza al mercado de trabajo español actual, no afecta a todos por igual. Algunos colectivos que en otros momentos se encontraban en las zonas definidas por CASTEL (1998) de riesgo de vulnerabilidad o de asistencia, se aproximan cada vez más a la zona de exclusión. En esta situación de especial vulnerabilidad se encuentran los desempleados mayores de 45 años, que han cuadruplicado su número desde la llegada de esta crisis. Como muestran los resultados de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), las personas desempleadas entre 45 y 64 años eran 418.300 en el tercer trimestre de 2007, mientras que en el mismo trimestre de 2014 eran 1.780.400 desempleados. [2]

Siendo conscientes de la vulnerabilidad de estas personas, desde hace años, en el Real Decreto 395/2007¹, se incluye a las personas mayores de 45 años dentro de los "colectivos prioritarios". En su articulado, se establece que podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas, para garantizar el acceso a la formación de estas personas con mayores dificultades de inserción laboral. Sin embargo, atendiendo a las reiteradas elevadas tasas de desempleo que padecen, es evidente que las medidas formativas de inserción laboral para este colectivo son claramente insuficientes. [3]

Esta creciente situación de vulnerabilidad y exclusión del mercado laboral que les afecta, tiene graves consecuencias que van más allá de lo económico (COOPE et al. 2014; ENCEL & STUDENCKI 2004; IZQUIERDO 2012). En palabras de DUBAR (2002), la exclusión laboral genera en las personas un "sentimiento de insuficiencia" que puede conducir a síntomas como astenias y fatigas crónicas, insomnios, ansiedad y angustia o ataques de pánico. Así, define este sentimiento como "una aguda conciencia de no estar a la altura (...), un debilitamiento del Yo, de una disminución o una pérdida de la autoestima, en primer lugar y sobre todo a sus propios ojos" (p.189). Lo que es más doloso y los hace más vulnerables cuando se impone una ciudadanía de la transparencia (HAN 2013), que achaca a las personas que, – como "dueños de sus actos y sus consecuencias" – si no trabajan es por "su culpa"; en el sentido de "autoinculpación neoliberal" que denunciara Byung-Chul HAN (2014) en otra obra. [4]

El sentimiento de impotencia se incrementa en este colectivo, pues se sienten socialmente invisibles. Las empresas los eluden, la literatura los omite y las medidas sociales se dirigen principalmente a otras franjas de edad; sintiéndose solos ante una problemática social que se revela inclemente diariamente en sus vidas. El silencio que enmudece la dramática situación que viven los mayores de 45 años queda patente en la escasa teoría de investigación que la aborda, y que contribuye, sin intención aparente, a la marginación y al olvido de estas personas. [5]

Mientras que la administración y los medios de comunicación omiten esta realidad, van surgiendo nuevas vías de expresión que permiten dar luz a estas

1 Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo de 2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Boletín Oficial del Estado, 11 de abril de 2007, 87, 15582-15598, <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/11/pdfs/A15582-15598.pdf>.

casuísticas. Las redes sociales se muestran actualmente como un recurso eficaz para expresar sentimientos y emociones, y a la vez son un espacio social y cultural de intercambio de experiencias y conocimiento (NEF, GANEA, MÜRI & MOSIMANN 2013). Este espacio de relación acoge historias paralelas que no se contemplan en otros medios y que permiten conocer distintas y alternativas interpretaciones de un mismo acontecimiento (CASAS PÉREZ 2010). [6]

Esta construcción discursiva es factible gracias a las posibilidades interactivas de comunicación que permite actualmente internet (CHOU, LAI & LIU 2010). De este modo, muchos mayores de 45 años han encontrado en las redes un lugar de encuentro con personas con los mismos intereses y preocupaciones, generando un discurso propio, y un espacio de reivindicación e información, hasta ahora silenciado por los medios. [7]

Los blogs específicos de recursos humanos y empleo crean un espacio virtual en el que expertos y desempleados comparten sus impresiones, reflexionando sobre la problemática y aportando claves e ideas. Además, las redes generan discursos muy mediáticos y con gran alcance, que pueden llegar a muchas personas. Esto convierte a los blogs en un fenómeno de gran interés que debe analizarse (CASAS PÉREZ 2010). [8]

Este trabajo se acerca a la comprensión de la realidad social que están viviendo estas personas desde su voz y la de los expertos que se pronuncian al respecto en los blog. Con todo ello, se consigue una aproximación al conjunto y a las casuísticas individuales de los desempleados mayores de 45 años, favoreciendo su visibilidad, de una parte como vía válida de reconocimiento y consideración social de estas personas; y de otra, como primer paso a la proyección de políticas y acciones de cara a su reinserción en el mundo laboral. [9]

2. Metodología

Interesa la comprensión de una realidad social desde el discurso emitido y compartido en redes sociales, como es el caso de los blogs. De este modo, el abordaje más pertinente al caso es cualitativo (FLICK 2007), y más propiamente desde el análisis lingüístico y crítico del discurso (CHOULIARAKI & FAIRCLOUGH 1999; KELLER 2007; SANTANDER 2011; VAN DIJK 2008, 2009). Lo discursivo es clave para la comprensión de la realidad que nos rodea (GARRETÓN 2007; RUIZ RUIZ 2009; VAN DIJK 2009). La comunicación humana tiene un alto componente inferencial (GRICE 1991; SPERBER & WILSON 1994), que hace necesario un análisis profundo de los discursos, para comprender la realidad social (SANTANDER 2011), tomando en consideración los artefactos de comunicación propios de las redes sociales (CASTELLS 2013; DE CHOUDHURY, SUNDARAM, JOHN & SELIGMANN 2010). De este modo, comprender esta complejidad, implica utilizar una cascada de profundización reflexiva en torno a un modelo de constantes preguntas (BIRKS & MILLS, 2011), así como establecer una secuencia de estrategias y análisis, bien explicitadas, que vayan desgranando esta complejidad y facilitando vías de comprensión de la misma. [10]

2.1 Selección de los blogs objeto de estudio

Debido al ingente volumen de blogs sobre empleabilidad y formación que existe en la red y a la dificultad de delimitar su población, a causa de la constante creación y desaparición de blogs (TORRES-SALINAS, CABEZAS-CLAVIJO & DELGADO-LÓPEZ-CÓZAR 2008), el proceso de selección de la muestra de estudio se inició a partir del juicio de un grupo de expertos en redes sociales, recursos humanos y formación. [11]

A través del método Delphi empleado se obtuvieron 18 blogs de gran relevancia para el campo de estudio. Estos 18 blogs fueron revisados en busca de contenidos específicos sobre el empleo de los mayores de 45 años. De los 18 blogs revisados, 6 carecían de contenidos específicos sobre este colectivo, por lo que finalmente se analizaron 12 blogs, de los cuales se extrajeron todas las entradas referidas a mayores de 45 y a los estigmas asociados, sumando un total de 45 entradas. [12]

Los doce blogs finalmente seleccionados se caracterizan, además de por incluir información específica sobre la temática de estudio, por reunir las siguientes características: se actualizan con regularidad, generan discurso relevante y permiten la interacción de los seguidores. [13]

La Tabla 1 muestra los 12 blogs estudiados, indicando su área temática principal y la autoría de los post contenidos en cada uno de ellos. Cabe destacar que el "Blog de Ximo Salas" y "No quiero ser portada de los Lunes al sol", incluyen entradas escritas por algunos desempleados en las que expresan sus vivencias, aunque estos no sean los creadores del blog.

Blog	Autor/a de	Los post	Área temática principal
	Profesional	Desempleado	
AMPEM. Asociación de mayores por el empleo		X	Reivindicación de los derechos del desempleado
Blog de Ximo Salas	X	X	Redes sociales y recursos Humanos
Blog de recursos humanos por Juan Martínez de Salinas	X		Orientación profesional y recursos humanos
Blog de Víctor Candel	X		Orientación laboral y recursos humanos
Eproform	X		Formación y empleo
Francisco Alcaide Hernández	X		Orientación profesional y recursos humanos
Historias de cracks	X		Orientación laboral y marca personal

InfoJobs	X		Empleo
No quiero ser portada de los lunes al sol	X	X	Redes sociales y recursos humanos
Politólogo en red	X		Empleo, política y sociedad
Spain for employment	X		Orientación laboral
Yo oriento	X		Orientación, recursos humanos y reputación on-line

Tabla 1: Identificación de los blogs [14]

2.2 Proceso de recogida y análisis de información

Como advierte FLICK (2007), la credibilidad de la investigación cualitativa se basa en la presentación y argumentación de procesos y toma de decisiones metodológicas que puedan ser comprensibles y replicables. De ahí, que se opte por describir densamente el proceso de análisis seguido, mostrando los niveles de profundización sucesiva en el estudio. Los niveles y las herramientas usadas en este trabajo son: [15]

2.2.1 Análisis de la frecuencia de palabras

La herramienta de consulta "Frecuencia de palabras" del software específico de análisis cualitativo NVivo es el punto de partida del análisis. Esta consulta se ha hecho sobre el total de entradas de blogs recopiladas (45 post, todos ellos relacionados con el empleo y el acceso al mercado laboral de los mayores de 45 años). La herramienta utilizada permite conocer cuáles son las palabras más frecuentes en el discurso analizado, facilitando su conteo (o número de alusiones en el texto) en valor absoluto y su porcentaje de alusión. Se han seleccionado únicamente las palabras que aportan significado, desechando las palabras carentes de contenido, denominadas por el software "palabras vacías". [16]

2.2.2 Análisis lingüístico (verbos y sustantivos)

Se ha optado por el estudio independiente de dos tipos de palabras léxicas de los discursos analizados (verbos y sustantivos), al considerarlos determinantes para definir los principales tópicos y acciones que conforman el discurso. [17]

Los verbos determinan la acción, y las acciones tienen metas, lo que les aporta sentido y significado, y en consecuencia se deduce que sus actores persiguen un propósito (VAN DIJK 2008). De manera que conocer las acciones que el discurso sugiere, permite conocer la finalidad y el propósito último del texto escrito. Con esta mira, se agrupan los verbos con mayor presencia en las entradas de blog en

función de las acciones que promueven, desvelando los principales sentidos del discurso analizado. [18]

Los *sustantivos* juegan un papel clave para desvelar el contenido del discurso. Partiendo de la frecuencia de palabras se ha realizado un agrupamiento de las mismas por unidades de significado (sinónimos y derivadas) o "campos semánticos", dando lugar a nodos o categorías emergentes del discurso de los blogs. En esta tarea se han considerado todas las palabras con un número de alusiones superior a cinco. [19]

Para el análisis independiente de verbos y sustantivos y la generación de categorías emergentes, estas palabras fueron extraídas de la tabla de frecuencias general y se crearon dos nuevas tablas con ayuda de la hoja de cálculo de Excel, una para cada tipo de término a analizar. Este software facilitó el sumatorio del número de alusiones a los términos que componen cada categoría, obteniendo así la frecuencia de alusión para cada categoría a partir de la suma de sus unidades. [20]

El resto de tipos de palabras léxicas (adjetivos y adverbios), así como las palabras gramaticales (pronombres, artículos, preposiciones y conjunciones) no se analizan en este estudio independientemente, pues pierden gran parte de su sentido fuera de su contexto de origen. [21]

2.2.3 Análisis crítico e inferencial

Una vez obtenidos los campos semánticos, se pasó a interpretar el sentido de los discursos en función del contexto, las intenciones y los usos particulares que se le daban en el texto, así como las adjetivaciones y gradaciones de valor otorgadas por los énfasis (mayúsculas) expresados en los blog. Los hallazgos de este tercer análisis inferencial aparecen integrados en los resultados de los dos análisis anteriores, otorgando sentido a los datos. [22]

3. Resultados

3.1 Palabras y campos semánticos más frecuentes en el discurso de los blogs

Para la realización del análisis de contenido se han tenido en cuenta todas aquellas palabras con un número de alusiones superior a cinco (un total de 551 palabras) y que no estuviesen vacías de contenido. [23]

Tanto por frecuencia de aparición, como por grado de relación, a través de una marca de nube (Figura 1) y los análisis de conglomerados emergentes se ofrece una primera aproximación a los principales temas destacados en los post, que facilita el posterior análisis de los campos semánticos y muestra el sentido general de los textos.

3.2 Resultados del análisis lingüístico, crítico e inferencial por campos semánticos

La extracción independiente de los sustantivos y los verbos del discurso general facilita la identificación de los bloques principales de contenido (por medio de los sustantivos), y de las acciones que orientan el texto (a través de los verbos). [27]

3.2.1 El discurso de los verbos: La acción de las palabras

Los principales verbos extraídos del texto de los blogs nos ofrecen información importante sobre la acción que se esconde en el discurso. Tras su análisis los verbos que orientan el discurso giran en torno a cuatro acciones principales:

- *Esfuerzo y mejora*: verbos como aportar, aprender, aumentar, buscar, cambiar, crear, crecer, dar, empezar, emprender, estudiar, intentar, mejorar, ofrecer, participar, superar, trabajar, etc., ponen el énfasis en la acción y el aprendizaje continuo para lograr salir del estado de desempleo y volver a ubicarse en el mercado laboral. En una de las entradas se afirma: "Creo sinceramente que mientras estemos vivos podemos aprender, aportar y crecer tanto personal como socialmente ..." (B1, Post 33, Ref.1).
- *Exigencia social*: los verbos deber y tener (debemos, deben, debería, tenemos, tienen, etc.) están muy presentes en los textos analizados, lo que aporta un matiz de obligatoriedad al discurso de los blogs, que en muchas ocasiones se puede interpretar como una exigencia social para la persona que está en desempleo. El siguiente párrafo evidencia con claridad este caso:

"Desde las ocupaciones desaparecidas, como la de telefonista, hasta los nuevos profesionales informáticos, ha habido un proceso de destrucción y creación constante. Incluso estos últimos, los informáticos, deben actualizarse y modernizarse constantemente si quieren que su profesión no caduque ..." (B4, Post 30, Ref.1).

- *Reivindicación*: conseguir, demostrar, obtener, pedir, querer, reconocer, etc. son verbos que reclaman un reconocimiento social del colectivo, incitando a la reivindicación social. El siguiente fragmento ejemplifica estas palabras:

"La sociedad en general considera que ser mayor de 45 es una desventaja profesional porque con la edad se tienen las expectativas muy altas o se carece de la capacidad de aprendizaje, de adaptación y de flexibilidad necesarias para el mercado laboral, pero es falso. Son sólo creencias y cada uno de nosotros tenemos la responsabilidad social de demostrar que no es cierto, siendo productivos y empleables" (B2, Post 33, Ref.1).
- *Dependencia*: manifestada en verbos como ayudar, necesitar, etc. Estos verbos indican que parte del discurso de los blogs asegura que muchos desempleados viven acomodados a las ayudas sociales permaneciendo estancados en este estado. Tal y como muestra el siguiente fragmento extraído del texto:

"La cultura de las ayudas hace que muchas personas se vuelvan dependientes, sin intención de salir de su estado de desempleado porque le pagan por estar en su casa. Se debe de ayudar a los que se esfuerzan y tienen interés por hacer cosas para salir del paro" (B3, Post 23, Ref.2). [28]

La frecuencia de aparición de los verbos que indican los cuatro tipos de acciones descritos con anterioridad se muestra a continuación en la Tabla 2:

Tipos de acciones	Conteo sumatorio	Porcentaje
Esfuerzo y mejora	247	1,98%
Exigencia social	103	0,82%
Reivindicación	91	0,73%
Dependencia	24	0,19%

Tabla 2: Frecuencia de los tipos de acciones [29]

La tabla anterior indica cómo los verbos que denotan esfuerzo y necesidad de mejora en los desempleados muestran el mayor número de alusiones en el texto, llegando a suponer un 1,98% del total de las palabras que conforman el texto analizado. Estos verbos que proclaman la mejora del desempleado, con 247 alusiones, suman más del doble de referencias que los verbos que indican exigencia social (con 103 alusiones) o reivindicación (con 91). Los verbos incluidos en la categoría "dependencia", ocupan el cuarto lugar según su frecuencia de aparición. No obstante, esta categoría que está débilmente presente en este primer análisis, toma fuerza en el análisis de sustantivos. Los significados atribuidos a la acción de "dependen" se asocian a pasividad y estancamiento, y por tanto son difícilmente representados por los verbos. [30]

3.2.2 El discurso de los sustantivos: Los campos semánticos

Tras asociar todas las palabras significativas con más de cinco repeticiones en los textos que comparten un mismo núcleo de significado, se han obtenido los 12 campos semánticos que se muestran en la Tabla 3. Esta tabla recoge el sumatorio del número de alusiones que se hace en los textos a estas palabras, el porcentaje que supone respecto a las palabras totales y el listado de palabras que se incluyen en cada núcleo de significado. Las palabras incluidas se ordenan según el número de apariciones en el texto, siendo las primeras las más citadas.

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
Personas	568	4,03	Personas, mayores, parados, desempleados, jóvenes, trabajadores, colectivo, candidatos, gente, contactos, senior, amigos, mujer, hombre, humanos, desempleada, empresarios, emprendedores, hijos, empleado, cliente, familia, señores, amigas, licenciados, políticos, reclutadores, universitarios
Tiempo	566	4,01	Años, edad, 45, tiempo, día, momento, horas, futuro, duración, meses, semana
Empleo	517	3,67	Trabajo, empleos, empresas, puesto, perfil, mercado, paro, desempleo, sector, ofertas, cv, currículum, entrevistas, requisito, profesión, rrhh, servicios, contrato, prácticas, salario
Contexto	292	2,07	Vida, situación, caso, mundo, estado, realidad, sistema, sociedad, España, país, historia, verdad, población, entorno, circunstancias, condiciones, vivencia
Fortalezas y oportunidades	273	1,94	Experiencia, talento, oportunidad, actitud, capacidad, suerte, éxito, habilidades, idiomas, motivación, orientación, hábitos, retos, ganas, posibilidades, esfuerzo, sonrisa, puerta, ánimo, esperanza, estabilidad, responsabilidad
Redes sociales	178	1,26	Comentarios, artículo, blog, redes, entradas, internet, web, etiquetas, LinkedIn, herramientas, twitter, tecnología, red
Ayudas sociales	167	1,18	Ayudas, recursos, medidas, derecho, iniciativa, jubilación, subsidio, apoyo, solución, atención, acuerdo, consejo, prestación, programas, soluciones, alternativas, pensiones, pensión
Formación	135	0,96	Conocimientos, formación, cursos, información, carrera, estudios, aprendizaje
Cifras y economía	135	0,96	Cuenta, gestión, datos, millones, número, cifras, factor, franjas, fuente, costes, estadísticas, noticias, tasa, dinero

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
Debilidades y problemáticas	134	0,95	Problema, necesidades, crisis, discriminación, dificultades, exclusión, errores, carencias, discapacidad, excusas, prejuicios
Proceso	77	0,55	Cambio, proceso, paso, camino, proyecto, estrategia, desarrollo
Política	27	0,19	Gobierno, política, normativa, firmas

Tabla 3: Campos semánticos [31]

Los doce campos semánticos creados a partir de los datos muestran los tópicos más tratados en las entradas de blog analizadas. Como se observa en la Tabla 3, los campos "personas" y "tiempo" muestran porcentajes de alusión superiores al 4%. Mientras que el resto de categorías muestran cifras inferiores, siendo el campo "política" el que menos alusiones literales presenta, con un 0,19%. [32]

Personas

El campo que encabeza el listado de la Tabla 3, con mayor número de alusiones a sus términos, supone un 4,03% de las palabras contenidas en el discurso. Este campo engloba a todos los actores participantes en el debate sobre el desempleo de los mayores de 45 años. Como se observa en la Tabla 4, se establecen siete subcategorías dentro del campo "personas". Los términos genéricos referidos a personas (personas, gente, etc.) son los más frecuentes en el discurso (32,04%), seguidos por los términos relacionados con el empleo, con el 29,58% de las alusiones a personas en el texto, como muestra la Tabla 4.

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
Personas genérico	182	32,04	Personas, gente, humanos, mujer, hombre, señores
En relación al empleo	168	29,58	parados, desempleados, trabajadores, contactos, candidatos, desempleada, empresarios, emprendedores, empleado, cliente, reclutadores
En relación a su edad	148	26,06	mayores, jóvenes, senior
En relación al ámbito familiar	29	5,11	amigos, hijos, familia, amigas
Como grupo social	26	4,58	colectivo

Campo semántico	Conteo sumatorio	Porcentaje	Palabras incluidas
En relación al ámbito académico	5	0,88	licenciados, universitarios
Otros	5	0,88	políticos
Total	568	100%	

Tabla 4: Campo semántico "Personas" [33]

Se usan con frecuencia los términos "parado/s" y "desempleado/s" con diversas acepciones. Pudiendo mostrar el estar parado como un estigma social: "Uno deja de tener un problema de desempleo que requiere una intervención personalizada para convertirse en un parado de larga duración con una serie de derechos sociales especificados en una normativa" (B5, Post 34, Ref.1). Como una situación de vulnerabilidad e impotencia, que se muestra en frases como "De nuevo, vemos cómo el problema individual del desempleado se ve afectado por decisiones políticas" (B6, Post 30, Ref.2); o incluso como un estado de acomodamiento y dependencia social. [34]

Las palabras referidas a personas aparecen también con gran frecuencia relacionadas con la edad, aglutinando un 26,06% de las alusiones con sólo tres palabras (mayores, jóvenes y senior). Las alusiones relativas a la edad de las personas van asociadas en su mayoría a la falta de oportunidades laborales de jóvenes y mayores, como muestra el ejemplo: "Miles de jóvenes deben elegir entre emigrar o conformarse con una precariedad sin límite de tiempo. A los mayores de 50 años sin trabajo parecen negarles incluso esas opciones" (B7, Post 44, Ref.1). [35]

Los términos relacionados con el ámbito familiar se muestran en el discurso en todo momento desde una vertiente positiva. Estos términos van asociados a sentimientos de apoyo, valoración y comprensión. En ocasiones presentan también un matiz de ligadura y dependencia emocional que les retiene en un lugar determinado, aun no habiendo posibilidades laborales, por ejemplo: "no pienso irme a otro país y renunciar a mi familia, amigos y las personas que me apoyan día a día" (B28, Post 14, Ref.1). [36]

También está presente, la palabra "colectivo" como alusión a grupo social, que con sólo un término incluido en su categoría llega casi al 5% de las alusiones a personas. El término colectivo es empleado habitualmente en los post para simplificar las realidades particulares al referirse a personas que comparten una misma problemática, como muestra el siguiente ejemplo: [37]

"Queremos dar a conocer la situación que vive en España un colectivo de más de millón y medio de personas mayores de 45 años, que acumulan siglos de experiencia laboral, y millones de horas de formación siendo la mayor base de conocimiento multisectorial de la historia" (B8, Post 43, Ref.1). [38]

Cabe destacar como hay muy pocas alusiones a personas relacionadas con el ámbito académico, y los únicos dos casos, hacen referencia a la educación superior (universitaria). Estos términos se usan generalmente para hacer referencia a personas con mejores perspectivas laborales, aunque no exentas de riesgo de exclusión laboral debido a la crisis: [39]

"No olvidemos que los licenciados y diplomados universitarios al estar más formados son las personas que menos inconveniente tienen en encontrar trabajo a pesar de que las cosas estén muy mal también para ellos" (B9, Post 23, Ref.2). [40]

Los políticos forman la última categoría creada en el análisis del campo semántico personas, con muy poca alusión (al menos de forma directa), sólo un 0,88%, pero con un claro carácter despectivo en todas sus alusiones, a modo de ejemplo, en un post se comenta "Prometer sin concretar es muy fácil para los políticos" (B10, Post 23, Ref.1). [41]

Tiempo

Este campo también cobra especial protagonismo en el discurso de los post. Las alusiones temporales no se limitan a términos asociados a la edad de los desempleados, sino que ponen de manifiesto el carácter actual de la situación vivida por estas personas, con términos como "momento", en frases tales como "En estos momentos críticos de la crisis, toda ayuda es necesaria" (B11, Post 22, Ref.1). Manifestando a su vez la incertidumbre que estas circunstancias provocan, al hablar de "futuro": "Es difícil predecir el futuro de un mercado laboral que cambia constantemente y que destruye empleo a una velocidad superior al que lo crea" (B12, Post 30, Ref.1). [42]

Empleo

El "empleo", aunque en tercera posición, centra el discurso. Además muchos de los demás términos incluidos en otros campos se formulan respecto a él. Por ejemplo, en la Tabla 4 se pueden encontrar numerosos términos que, aun refiriéndose a personas, lo hacen desde el lenguaje del empleo.

Los términos como "trabajo" y "empleo" son los más recurrentes en este campo. Estos términos orientan el discurso, que muestra al empleo como una finalidad, como el anhelo del desempleado que guía sus acciones, en frases como: "seguiré trabajando para encontrar empleo" (B30, Post 14, Ref.1).

Destacan también en este campo otras palabras como "perfil", que expresan la especificidad profesional requerida por el mercado laboral. Esta especificidad y valía, según algunos blogueros no es considerada en muchos casos cuando el demandante de empleo es mayor, excluyéndoles del proceso selectivo, sin considerar si reúnen los requisitos necesarios para el puesto:

"la teoría está muy bien, sin embargo, que se lo cuenten a las personas a partir de, no ya de los 50 años, sino de los 40, que el conseguir un trabajo se les pone cuesta arriba independientemente del perfil y estudios" (B, Post 21, Ref.1). [43]

Contexto

El discurso también concede importancia al entorno y la situación social actual, considerándolos influyentes en las realidades particulares. Existe una marcada insistencia en mostrar al entorno social como responsable de las problemáticas individuales, como ejemplifica la siguiente afirmación: "Como la rabia de José Félix. Con 54 años, en paro desde hace más de dos, que ve cómo el sistema le va dejando fuera poco a poco" (B13, Post 44, Ref.1). Afloran las casuísticas personales y problemáticas emocionales asociadas a la situación de desempleo, en frases como "al constatar la necesidad de este colectivo de superar la sensación de impotencia y soledad ante una nueva situación para la que no se sienten preparados" (B14, Post 4, Ref.1). [44]

Fortalezas y posibilidades versus Dificultades y problemáticas

El campo "Fortalezas y posibilidades" es el quinto con mayor porcentaje de palabras, lo que nos indica un discurso con tendencia a ser formulado en positivo, pues el campo "Dificultades y problemáticas" tiene menor número de alusiones. Lo cual no es necesariamente síntoma de un discurso optimista, como se mostrará más adelante en ejemplos posteriores. Dentro de estos dos campos (Fortalezas y posibilidades y Debilidades y problemáticas) se pueden encontrar dos tipos de términos. Por un lado los que se refieren a aspectos propios de la persona, por ejemplo, experiencia, talento, habilidades, errores, carencias, etc.; y por otra parte, las palabras que hacen alusión a situaciones que escapan al control de las personas y dependen de factores aleatorios como el destino, tales como oportunidad, suerte, posibilidades, crisis, exclusión, etc. Estos se denominan en las Tablas 5 y 6 aspectos internos y externos respectivamente. Esto pone de manifiesto dos tipos generales de discurso, que pueden admitir muchos matices: los orientados a la persona como causa y solución de su propia problemática y los discursos que consideran a la persona como una víctima del sistema, impotente ante la situación actual.

Campo semántico	Aspectos	Palabras incluidas	Conteo	Porcentaje
Fortalezas y oportunidades	Internos	Experiencia, talento, actitud, capacidad, éxito habilidades, idiomas, hábitos, ánimo, esperanza, retos, ganas, esfuerzo, sonrisa, responsabilidad	208	76,19%
	Externos	oportunidad, suerte, posibilidades, estabilidad, puerta,	47	17,22%
	Internos/ Externos	motivación, orientación	18	6,59%
Total			273	100%

Tabla 5: Aspectos internos y externos del campo "Fortalezas y oportunidades" [45]

Como la Tabla 5 muestra, el discurso de los blogs hace más referencia a aspectos intrínsecos de las personas tales como la experiencia o talento, que a factores externos, como la suerte o las oportunidades. Así, el 76,19% de las alusiones corresponde a términos referidos a actitudes o aptitudes de las personas, que les ayudan a encontrar empleo, como muestra el siguiente ejemplo propuesto como consejo en un blog: "Como cualquier desempleado, es importante que te enfrentes a la búsqueda de empleo con una actitud positiva" (B15, Post 41, Ref.1). [46]

Sólo un 17,22% de las alusiones al campo "fortalezas y oportunidades" se refieren a aspectos externos, lo que muestra la clara tendencia del discurso a enfocar los logros positivos en el mundo laboral como consecuencia del esfuerzo y la voluntad personal. Mientras que se hace menor alusión a términos relacionados con la suerte o las posibilidades sociales, que no obstante, en muchas ocasiones son el único anhelo del desempleado, como expone uno de los blogueros "yo solo confío en la suerte y estar en el sitio y en la hora oportuna para encontrar algo, no quiero bajarle la moral a nadie, pero es lo que hay" (B16, Post 2, Ref.1).

Campo semántico	Aspectos	Palabras incluidas	Conteo	Porcentaje
Debilidades y problemáticas	Aspectos Internos	necesidades, errores, carencias, discapacidad, excusas	43	32,09%
	Aspectos externos	crisis, discriminación, exclusión, prejuicios	40	29,85%
	Aspectos internos/ externos	problema, dificultades	51	38,06%
Total			134	100%

Tabla 6: Aspectos internos y externos del campo "Debilidades y problemáticas" [47]

En cuanto a los términos asociados a debilidades y problemáticas que se muestran en la Tabla 6, se observa cómo un 32,09%, están relacionados con la persona, siendo aspectos internos o intrínsecos a ella: necesidades, carencias, etc. Como se muestra en la siguiente frase: "Los hábitos adquiridos, las carencias en idiomas y la tecnología son los principales frenos para las empresas a la hora de contratar a mayores de 45 años" (B17, Post 40, Ref.2). [48]

En este análisis cobran también especial importancia las palabras problema y dificultades, sumando un 38,06% de las alusiones, cuyo matiz social o personal no puede definirse sino en su propio contexto. Ambas palabras pueden ser asociadas a casuísticas personales como en el caso del siguiente ejemplo, que muestra las dificultades como una barrera auto-impuesta que impide al desempleado progresar, al hablar de "las dificultades para salir de la pasividad, modificar nuestros hábitos y tomar la iniciativa ante los problemas" (B18, Post 35, Ref.1). O, por el contrario, pueden asociarse a grandes problemáticas y prejuicios sociales reflejados en expresiones como:

"El problema principal radica en que a partir de los 40 años, muchos empresarios y seleccionadores de personal tienen la idea preconcebida de que a esa edad, los candidatos ya no valen profesionalmente hablando porque según ellos están en el principio del fin de su carrera profesional, ..." (B19, Post 22, Ref.1). [49]

Las palabras consideradas "aspectos externos" a la persona, en el análisis del campo semántico "Debilidades y Problemáticas" suponen un 29,85% de las alusiones, siendo la palabra crisis la que encabeza el listado, llegando a usar en los blogs expresiones metafóricas tan drásticas como "el huracán llamado crisis" (B, 20, Post 4, Ref.1). [50]

Los análisis de los campos semánticos "Fortalezas y oportunidades" y "Debilidades y problemáticas" muestran una clara tendencia del vocabulario empleado en los Blogs a considerar la raíz de la problemática del desempleo como un factor personal, en lugar de como una inestabilidad social o como la

falta de oportunidades. Esta observación se muestra en la Tabla 7, que compila y compara los resultados generales obtenidos en las Tablas 5 y 6. Tanto los términos positivos como negativos, en su mayoría, hacen alusión a conductas o méritos que debe lograr o evitar una persona para acceder al mercado laboral. Mientras que son menos las palabras referidas al entorno como causante de las situaciones concretas de desempleo, aunque de gran calado e importancia: "De nuevo, vemos cómo el problema individual del desempleado se ve afectado por decisiones políticas" (B19, Post 30, Ref.1).

Aspectos	Fortalezas y oportunidades	Debilidades y problemáticas
Internos	76,19%	32,09%
Externos	17,22	29,85%
Internos/ Externos	6,59%	38,06%
	100%	100%

Tabla 7: Comparativa de aspectos de los campos "Fortalezas y oportunidades" versus "Debilidades y problemáticas" [51]

Redes sociales

Los términos asociados al lenguaje de las redes sociales forman un campo semántico de considerable importancia. Sus alusiones no son tanto por el contexto en el que se formulan (las entradas de los blogs), sino por la importancia que el discurso de los blogs concede a las redes sociales. Se muestran como una vía de acceso al mercado laboral o una ventana a través de la cual dar a conocer a la sociedad las cualidades profesionales del sujeto, que queda patente en el siguiente ejemplo:

"Afortunadamente, las redes sociales son una gran oportunidad para completar el currículum y demostrar los intereses, la creatividad y las habilidades de un candidato, es fundamental saber utilizarlas como herramienta para aumentar nuestra empleabilidad" (B21, Post 1, Ref.2). [52]

Otra función clave de las redes sociales muy enfatizada en los blogs analizados es la importancia de estas para establecer un contacto con personas que estén en la misma situación; buscando, no sólo oportunidades laborales a través del *networking*, sino también apoyo psicológico para afrontar los duros golpes emocionales que asesta el desempleo. Esta doble función de las redes se manifiesta en el siguiente ejemplo extraído de un post con consejos para afrontar la situación de desempleo:

"Busca gente que esté en tu situación (en redes sociales, en instituciones y asociaciones). Entrar en contacto con personas que están en tu situación puede ser beneficioso para compartir, colaborar, emprender ..." (B21, Post 41, Ref.1). [53]

Ayudas sociales

Los términos referidos a Ayudas sociales ocupan una séptima posición entre los tópicos más abordados, con 167 alusiones. En cuanto a las prestaciones y apoyos sociales hay varios enfoques en los blogs, por una parte se habla de las ayudas como motor de dependencia de determinadas personas, del estancamiento profesional y de la desvalorización de los recursos formativos que se ofrecen. Por ejemplo, en el siguiente fragmento de un post, al hablar de iniciativas de formación gratuitas para personas desempleadas, se asegura que estas no se valoran, pues no suponen un esfuerzo económico, afirmando:

"Por supuesto, soy partidario de dar ayudas pero no pagar toda la matrícula porque de esta forma la gente no valora la formación, independientemente del programa; al ser gratuita no les supone ningún esfuerzo. Personalmente, exigiría pagar una parte de la matrícula en forma de fianza y solo a aquellos que acaben y aprovechen los cursos concedidos se les devolvería" (B22, Post 23, Ref.3). [54]

Se habla también de la insuficiencia tanto en cuantía como en tiempo de prestación de las ayudas actuales para atender la precariedad económica de las personas en situación de desempleo. En uno de los post, al hablar de las personas que no disponen de ingresos y que han agotado las prestaciones económicas, se asegura:

"Cuando a uno se le acaba aún está más desesperado y esto quiere decir que sería este grupo de personas, aquellos a los que se les ha acabado la prestación, a los que más se les debería ayudar. Ya no tienen ningún tipo de ayuda y lo están pasando francamente mal" (B22, Post 23, Ref.1). [55]

Y también se muestran las ayudas como un medio encubierto de exclusión de determinados perfiles del mercado laboral. Esto afecta directamente a los desempleados mayores, de quienes se prescinde profesionalmente, conteniéndolos y acallándolos con prestaciones y apoyos económicos insuficientes que promueven la precariedad social y económica y anulan a la persona, como se pone de manifiesto en el siguiente fragmento extraído de un post:

"El problema radica en que nuestros sistemas políticos han ayudado a cimentar la idea de que las personas, llegadas a una determinada edad laboral, son prescindibles permitiendo prejubilaciones y otro tipo de iniciativas que ayudan bien poco" (B22, Post 21. Ref.1). [56]

Formación

Curiosamente, este campo presenta únicamente 135 alusiones en el texto. Esto indica que, aunque forma parte de los principales tópicos, no juega un papel prioritario en el discurso de los blogs. Se hace alusión a actividades formativas en post orientados a aconsejar a los desempleados para salir de su situación de desempleo, por ejemplo, se recomienda: "No olvides seguir formándote para adaptarte a los nuevos requisitos demandados en el mercado laboral

(conocimiento de un nuevo software, por ejemplo)" (B23, Post 41, Ref.1). Se considera la formación una de las claves de acceso al empleo y a los nuevos yacimientos profesionales, asegurando que para los mayores de 45 años "La formación es una llave de cambio hacia un sector que les ofrece una mayor probabilidad de ser empleables" (B23, Post 38, Ref.2). De esta visión de la formación como clave del éxito laboral se derivan otros discursos menos alentadores que también se recogen en los blogs, en cuanto a mayores de 45 años se refiere. En este sentido, la continua renovación formativa que exige la sociedad actual, especialmente en relación a las tecnologías, supone un obstáculo para las generaciones más maduras, creando una brecha digital difícil de superar, que va creciendo día a día, como afirma el siguiente fragmento:

"La velocidad vertiginosa a la que se imprimen los nuevos cambios hace muy difícil que, aunque seamos capaces de estar en formación continua y permanente a lo largo de toda nuestra vida, tarde o temprano las generaciones más jóvenes nos pisen los talones con su energía a tope, su capacidad de trabajar por poco salario y las nuevas tecnologías aprendidas desde la cuna" (B23, Post 30, Ref.2). [57]

Cifras y economía

Este campo, también con 135 alusiones, muestra el carácter informativo de algunas de las entradas, que se centran casi exclusivamente en ofrecer datos económicos como muestra el siguiente fragmento: "5 millones de euros para ayudas a la contratación de parados de larga duración en Extremadura" (B24, Post 27, Ref.1); o en aportar resultados estadísticos:

"Las dificultades para encontrar trabajo a partir de los 45 años también se ven reflejadas en la elevada tasa de paro de este colectivo. Un 39% de los mayores de 45 años en España lleva más de 2 años en el paro" (B25, Post 37, Ref.1). [58]

Proceso

El conjunto de términos cambio, camino, proceso, etc. forman este campo semántico. Este muestra cómo en muchas entradas se concibe el estado de desempleo y el acceso al mercado laboral como un proceso continuado de perfeccionamiento profesional. En este sentido, este campo semántico está muy relacionado con el campo "formación", como se entiende en el siguiente ejemplo: "Aprender cosas nuevas, cambiar nuestros hábitos, adquirir nuevas competencias conlleva un proceso progresivo" (B26, Post 24, Ref.2). [59]

Política

Por último, el campo semántico Política, aunque con un menor número de alusiones literales (27), es continuamente referido en el discurso. Se percibe, en casi la totalidad de estas alusiones, la falta de esperanza y la desconfianza social que la política y sus actuaciones generan en la sociedad, como muestran expresiones como "La clase política mira hacia otro lado sin legislar

adecuadamente para evitar esa lacra discriminatoria en el mercado laboral" (B27, Post 21, Ref.2). [60]

4. Discusión de los resultados y conclusiones

Como ha puesto de manifiesto la investigación al respecto de la incidencia de la edad o ciclos vitales a la hora de entender y afrontar el desempleo (IZQUIERDO 2012), el colectivo de mayores de 45 años presenta las características más evidentes que definen al grupo de desempleados, y que sufren más notablemente los efectos del mismo. Lo que adelanta y predispone a situaciones de estrés previas a la jubilación (VILLAMIL, HUPPERT & MELZER 2006), aunque es vivido de manera diferencial en función de otras variables (ZACHER 2013). Como ha evidenciado este trabajo, uno de los objetivos de los blogs, era mostrar la necesidad de orientación, información y expresión de capacidades y vivencias, para facilitar el reconocimiento de la situación y su posibilidad de empleo. Ello coincide con las recomendaciones de las investigaciones con respecto al uso de métodos de orientación profesional específicos con el fin de ofrecer soluciones y alternativas a los desempleados. Lo que es un rol demandado y que desempeña la red en cierto modo. [61]

En los blogs objeto de estudio aparece información relevante para comprender y visibilizar a este colectivo y su problemática, que coincide con la expresada por ENCEL y STUDENCKI (2004), al denunciar la discriminación por edad como el principal obstáculo para la reinserción laboral de los trabajadores mayores. Esto concuerda con otros trabajos como el de SHACKLOCK, FULOP y HORT (2007). Se recogen algunas pinceladas de la problemática sufrida por los desempleados mayores de 45 años, señalando con el estudio anterior que estos solicitantes de empleo se ven perjudicados también por la falta de flexibilidad en relación con la formación, viajar a nuevos lugares, y la aceptación de un tipo diferente de trabajo. Por lo que la web es una oportunidad real de expresión, reivindicación y asociación de las personas en esta situación. [62]

Los análisis de estos blogs muestran las temáticas principales que componen el discurso, así como sus principales orientaciones y contenidos (vivencias personales, crítica, reivindicación, orientación vocacional y profesional). Se trata de un colectivo transparente, en el sentido de poco visible socialmente y mucho menos en los medios. De este modo, destacar de ellos que pretenden y – dados los resultados – consiguen el objetivo expreso o implícito presente en los blogs de visibilización y concienciación del colectivo, en un medio que escapa del control de los grandes poderes (CASTELLS 2013). Lo que es fundamental, junto a la interacción en la red (TOPA 2001), para vencer la autoinculpación, el desempleo y la desigualdad en colectivos vulnerables (CALVO-ARMENGOL & JACKSON 2004). [63]

Son obviamente personas y se reivindican como tales. Pero inciden sobre ellas dos variables muy destacadas: 1. El tiempo (que tienen o les queda) y la edad; y 2. el trabajo, entendido como empleo, profesión y la falta del mismo (o desempleo), puesto que consideran esta dimensión "requisito imprescindible"

para ser y vivir con posibilidades y dignidad en sociedad. Lo que es determinante en este momento histórico y social de crisis tan generalizada. Obviamente, valoran su desarrollo profesional, su experiencia y deseos (y necesidad) de reincorporarse y reivindicarse a la sociedad "productiva"; por lo que ven un potencial en las redes sociales. Pero dadas sus debilidades y vulnerabilidad, para no caer en la exclusión necesitan visibilidad, ayudas sociales y en menor medida formación. [64]

Frente a ello, también sienten que las macrocifras económicas, la marcha de la situación en el día a día y el momento político actual no son muy propicios para ellos. Son conscientes de que es necesario un proceso de reordenación y reconstrucción para tener un verdadero proyecto de futuro, para el que ya les apremia el tiempo, su edad y las necesidades perentorias a las que tienen que hacer frente. [65]

En definitiva, los post analizados presentan un discurso bastante crítico con la realidad, cargado de vivencias personales y profesionales, pero mostrando posibilidades reales de mejora. Ofrecen información sobre cómo afrontar la situación y, cómo no, reivindican con contundencia pero muy ajustados y centrados los focos, la necesidad y justicia de tener un puesto de trabajo. Divulgan historias de vida de personas dispuestas a empezar de nuevo, incluso cambiando su trayectoria profesional. Coinciden con DE CASTRO PERICACHO, ARNAL SARASA y LAHERA SÁNCHEZ (2014), cuando afirman que a pesar de las duras críticas a la precariedad laboral, el empleo se considera un vehículo privilegiado para alcanzar un reconocimiento mínimo de derechos políticos, sociales y económicos. [66]

Concluyen que la situación de invisibilidad de los desempleados mayores, así como la falta real de empleo está afectando a su vida, familia, economía e identidad. Todo ello en línea con la consideración de ELSTER (2003) sobre el "trabajo como fuente de autorrespeto" y con la certeza de que las posibilidades de empleabilidad se relacionan positivamente con la autoestima (FUGATE, KINICKI & ASHFORTH 2004; McARDLE, WATERS, BRISCOE & HALL 2007). Los resultados también son ciertamente coincidentes con diversos trabajos que caracterizan a colectivos sociales vulnerables, como es el caso de los desempleados (ASSEBURG & GAIGER 2007, McARDLE & WATERS 2008; McARDLE et al. 2007), y que describen cómo recomponer su identidad para posibilitar el empleo en la sociedad actual (FUGATE et al. 2004); lo que es difícil en el contexto actual y con la emergencia de propuestas cargadas de controversia (ELSTER 2003, p.184), como serían las regidas por el "criterio de antigüedad inversa". Según este criterio, primarían en el acceso del empleo los sectores de población que se puedan beneficiar más tiempo de este bien social y que chocan frontalmente con otras propuestas de investigación que privilegian la continuidad de los de mayor experiencia (ARMSTRONG-STASSEN & URSEL 2009). [67]

Frente a la "autoinculpación neoliberal" que denunciara HAN (2014), hacen uso de este medio para visibilizar sus vivencias, reivindicaciones y posibilidades, al

tiempo que hacen patente su presencia real en la sociedad y su denuncia por ignorar o despreciar su profesionalidad, experiencia y potencial. Finalmente, recoger a modo de epílogo, una llamada de atención que contiene una gran carga expresiva y de denuncia: Por dignidad, reivindican, más allá de su profesionalidad, la necesidad de tener empleo para ser y sentirse ciudadanos, y eso no puede seguir siendo ignorado. [68]

Con todo ello, se denota que los blog están cumpliendo una importante función para fortalecer la identidad y la autoestima, y proporcionar información para la autorreflexión y visibilidad de este colectivo, coincidiendo con las propuestas de McARDLE et al. (2007) o FUGATE et al. (2004), para afrontar positivamente esta situación y poner pilares para su reconducción y afrontarla con éxito. [69]

Referencias

- Armstrong-Stassen, Marjorie & Ursel, Nancy D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220. DOI: 10.1348/096317908X288838
- Asseburg, Hans B. & Gaiger, Luiz I. (2007). A economía solidária diante das desigualdades. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 50(3), Art. 3, 499-533, <http://www.scielo.br/pdf/dados/v50n3/03.pdf> [Fecha de acceso: 12 de enero de 2015].
- Birks, Melanie & Mills, Jane (2011). *Grounded theory: A practical guide*. London: Sage.
- Calvo-Armengol, Antoni & Jackson, Matthew (2004). The effects of social networks on employment and inequality. *American Economic Review*, 94(3), 426-454.
- Casas Pérez, María de la Luz (2010). Periodismo en línea y desarrollo de blogs como alternativa de expresión informativa. *Anagramas*, 8(16), Art. 7, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4851627> [Fecha de acceso: 5 de diciembre de 2014].
- Castel, Robert (1998). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castells, Manuel (2013). *Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age*. Cambridge: John Wiley & Sons.
- Chou, Wen-Hui; Lai, Yu-Ting & Liu, Kuang-Hsia (2010). Decent digital social media for senior life: A practical design approach. *Computer Science and Information Technology (ICCSIT), 2010 3rd IEEE International Conference*, 4, 249-253. DOI: 10.1109/ICCSIT.2010.5565189
- Chouliaraki, Lilie & Fairclough, Norman (1999). *Discourse in late modernity: Rethinking critical discourse analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Coope, Caroline; Gunnell, David; Hollingworth, William; Hawton, Keith; Kapur, Nav; Fearn, Vanessa; Wells, Claudia & Metcalfe, Chris (2014). Suicide and the 2008 economic recession: Who is most at risk? Trends in suicide rates in England and Wales 2001-2011. *Social Science & Medicine*, 17, 76-85.
- De Castro Pericacho, Carlos; Arnal Sarasa, María & Lahera Sánchez, Arturo (2014). La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía. El caso de la industria del calzado en Elda, Alicante. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72(3), Art. 7, <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/viewArticle/594> [Fecha de acceso: 15 de diciembre de 2014].
- De Choudhury, Munmun; Sundaram, Hari; John, Ajita & Seligmann, Doree Duncan (2010). Analyzing the dynamics of communication in online social networks. En Borko Furht (Ed.), *Handbook of social network technologies and applications* (pp.59-94). Boca Raton, FL: Springer.
- Dubar, Claude (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Elster, Jon (2003). Desempleo y justicia local. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 34, 169-185, <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/290/445> [Fecha de acceso: 15 de diciembre de 2009].

- Encel, Sol & Studencki, Helen (2004). Older workers: Can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37.
- Flick, Uwe (2007). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Ediciones Morata.
- Fugate, Mel; Kinicki, Angelo J. & Ashforth, Blake E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Garretón, Manuel A. (2007). *Del postpinochetismo a la sociedad democrática*. Santiago: Prometeo.
- Giugni, Marco (2009). *The politics of unemployment in Europe: Policy responses and collective action*. Burlington: Ashgate.
- Grice, H. Paul (1991). Lógica y conversación. In Luis Valdés (Ed.), *La búsqueda del significado* (pp.551-530). Madrid: Tecnos.
- Han, Byung-Chul (2013). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona: Herder.
- Han, Byung-Chul (2014). *Psicopolítica*. Barcelona: Herder.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*, <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4084> [Fecha de acceso: 15 de noviembre de 2014].
- Izquierdo, Tomas (2012). Life cycle and psycho-social characteristics of unemployed adults. *Salud Mental*, 35(3), 225-230.
- Keller, Reiner (2007). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissenschaftlichen Profilierung der Diskursforschung [46 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 8(2), Art. 19, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0702198> [Fecha de acceso: 10 de noviembre de 2014].
- McArdle, Sarah & Waters, Lea (2008). Employability and unemployment: A literature review and presentation of a new conceptual model. In Ian A. Glendon, Briony Thompson & Brett Myors (Eds.), *Advances in organisational psychology* (pp.49-66). Bowen Hills: Australian Academic Press.
- McArdle, Sarah; Waters, Lea; Briscoe, Jon P. & Hall, Douglas Tim (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.
- Nef, Tobias; Ganea, Raluca L.; Müri, René M. & Mosimann, Urs. P. (2013). Social networking sites and older users—a systematic review. *International Psychogeriatrics*, 25(7), 1041-1053.
- Oliveira, Luisa & Carvalho, Helena (2008). A precarização do emprego na Europa. *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 51(3), 541-567.
- Ruiz Ruiz, Jorge (2009). Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 10(2), Art. 26, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0902263> [Fecha de acceso: 12 de noviembre de 2014].
- Santander, Pedro (2011). Por qué y cómo hacer análisis de discurso. *Cinta de Moebio*, 41, 207-224. DOI: 10.4067/S0717-554X2011000200006
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2014). *Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de Empleo, Paro, Contratos y Prestaciones por Desempleo. Julio 2014*, http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2014/AV_SISPE_1407.pdf [Fecha de acceso: 9 de septiembre de 2014].
- Shacklock, Kate; Fulop, Liz & Hort, Linda (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A "revolving door"? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167.
- Sperber, Dan & Wilson, Deirdre (1994). *La relevancia*. Madrid: Visor.
- Topa, Giorgio (2001). Social interactions, local spillovers and unemployment. *The Review of Economic Studies*, 68(2), 261-295.
- Torres-Salinas, Daniel; Cabezas-Clavijo, Álvaro & Delgado-López-Cózar, Emilio (2008). Análisis métrico de los blogs españoles de biblioteconomía y documentación (2006-2007). *El profesional de la información*, 17(1), Art. 3, http://eprints.rclis.org/10801/1/version_revisada.pdf [Fecha de acceso: 15 de noviembre de 2014].
- Van Dijk, Teun A. (2008). *El discurso como interacción social. Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, Teun A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.

Villamil, Elena; Huppert, Felicia A. & Melzer, David (2006). Low prevalence of depression and anxiety is linked to statutory retirement ages rather than personal work exit: a national survey. *Psychological Medicine*, 36(7), 999-1009.

Zacher, Hannes (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing & Society*, 33, 1139-1166.

Autores/as

Diana AMBER es docente e investigadora de la Universidad de Granada. Máster en investigación, innovación e intervención en currículum y formación. Su principal línea de investigación se centra en la formación para el empleo de colectivos vulnerables. Miembro del [grupo de investigación FORCE](#). Participa en proyectos de investigación e innovación docente y es miembro activo del proyecto PASEM y de la [Red de Investigación RILME](#).

Contacto:

Diana Amber

Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Granada Campus Universitario Cartuja s/n 18071 Granada, España

Tel.: (+34) 679807900

E-mail: amber@ugr.es

Jesús DOMINGO es catedrático de la Universidad de Granada, especialista en formación, asesoría y liderazgo para la inclusión de colectivos vulnerables, la mejora de la educación pública y la justicia social. Es miembro del [grupo de investigación FORCE](#), de la [Red de Investigación RILME](#) y del [Proyecto Atlántida](#)). Director y participante en una veintena de proyectos de investigación y de cooperación internacional financiados con fondos públicos y autor de más de un centenar de publicaciones en esta línea de investigación.

Contacto:

Jesús Domingo

Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Granada Campus Universitario Cartuja s/n 18071 Granada, España

Tel.: (+34) 958 244 177

E-mail: jdomingo@ugr.es

Cita

Amber, Diana & Domingo, Jesús (2015). El discurso de y sobre los desempleados españoles mayores de 45 años en los blogs [69 párrafos]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(3), Art. 26, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1503266>.

El discurso sobre el desempleo de mayores de 45 años en tiempos de crisis. Estudio de blogs españoles

The discourse on the unemployment of people over 45 years old in times of crisis. A study of Spanish blogs

RESUMEN

Los desempleados mayores de 45 años son un colectivo especialmente vulnerable. Las medidas de apoyo, empleo y formación dirigidos a ellos son insuficientes. Lo que ha generado una problemática social, silenciada por los medios tradicionales. Los blogs están ofreciendo nuevas vías de expresión para este colectivo, con discursos alternativos que ponen de manifiesto la crudeza de esta realidad y dan visibilidad a los más vulnerables. Para comprender la situación de este colectivo se han seleccionado y analizado los blogs españoles sobre formación y empleo que hablan del tema. Emplearon una técnica Delphi para su selección. Todo el material se estudió mediante un análisis del discurso. El estudio profundiza críticamente en los diferentes tipos de discurso sobre el tema. Se han revelado diversas tipologías personales con posicionamientos divergentes de entender, sufrir y afrontar la situación de desempleo por el colectivo. Lo que implicaría disponer tanto de una flexible mirada, como de un abanico amplio de medidas adaptadas a los perfiles y posicionamientos vitales.

Palabras clave: blogs, redes sociales, desempleo, mayores de 45 años, desventaja social, vulnerabilidad, discriminación social, capital humano.

ABSTRACT

Unemployed people over 45 years old are an especially vulnerable group. The support, employment and training measures designed for them are insufficient, which has produced a problematic social situation that has been silenced by the traditional media. Nonetheless, blogs offer new means of expression with alternative discourses that show the harshness of this reality. To understand this situation, Spanish training and employment blogs that address this topic have been selected and analyzed. It was used a Delphi technique to select them, and all of the material was studied by means of discourse analysis. The study critically examines the different types of discourse on the topic. Diverse personal typologies have been found based on the different ways this collective understands, experiences and deals with the situation of unemployment, revealing the need for both a flexible view and a broad range of measures adapted to the distinct profiles and life situations.

Key words: blogs, social networks, unemployment, people over 45 years old, social disadvantage, vulnerability, social discrimination, human capital.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La crisis económica que aún arrastra España en la actualidad ha empujado a 5.891.998 personas a inscribirse en las oficinas de empleo, según las estadísticas de enero del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2015). Son especialmente significativas las cifras a las que se eleva el desempleo en algunos colectivos concretos (jóvenes, mayores, mujeres, sin estudios, minorías étnicas...). Esta precaria situación económica está creando colectivos especialmente vulnerables y silenciados por la sociedad. Situación de vulnerabilidad y riesgo de exclusión que puede llegar a ser alarmante cuando en una misma persona se cruzan varias de las tipologías catalogadas como de atención prioritaria.

Siendo conscientes de la vulnerabilidad de estas personas y colectivos la administración pública las considera "*colectivos prioritarios*" (RD. 395/07). Lo que implica, entre otras cuestiones, tener prioridad para participar en las acciones formativas, para garantizar así el acceso al mercado de trabajo. Frente a esta panorámica, el informe Eurydice (2015) de la Comisión Europea recomienda que la formación debe ser flexible, para que pueda compaginarse con las responsabilidades familiares y la búsqueda activa de empleo. Pero, hoy en día, su problemática se oculta bajo medidas y ayudas que son claramente insuficientes y que no resuelven la situación. La formación ofertada, en sí misma, tampoco ofrece una respuesta válida para el colectivo ni resuelve sus apremiantes dificultades económicas, pues no mejora sustantivamente sus posibilidades de empleabilidad real.

Centrando la atención en el colectivo de desempleados y desempleadas con edades comprendidas entre 45 y 64 años, éste supone un 33,1 % de los parados españoles, según datos del cuarto trimestre de 2014 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2014). Pero en este colectivo sufre otra serie de circunstancias. Los desempleados mayores de 45 sufren la exclusión de forma manifiesta: las empresas los ignoran, la literatura prescinde de ellos más allá de la retórica, las ayudas sociales se agotan,... sintiéndose cada vez más olvidados por la sociedad. Quedando atrapados en esa situación de desempleo y dependencia de un mínimo subsidio.

El desempleo, en especial cuando se prolonga durante demasiado tiempo, tiene graves consecuencias que van mucho más allá de la precariedad económica (Del Pozo, Ruiz, Pardo, & San Martín, 2002), teniendo efectos devastadores para los sujetos que lo padecen. Estas personas pierden la autonomía, y con ella la autoestima, las expectativas y las esperanzas. Esto genera "*crisis de identidad*" y un "*sentimiento de insuficiencia*" (Dubar, 2002), con graves efectos no sólo psicológicos (ansiedad, ataques de pánico, etc.), sino también físicos (fatiga, angustia, etc.). Se altera el concepto del tiempo, los

horarios, las rutinas, etc. Desaparece la capacidad de luchar y de resistir y persiste el conformismo y a veces la respuesta ofensiva (Santos, 2006).

Ante esta dramática realidad y la precariedad económica, laboral y social que les acecha, estas personas están encontrando apoyo en la red. Las redes sociales actúan como una vía de escape que les permite expresarse, asociarse, compartir su experiencia y conocer la opinión y consejos de expertos en empleabilidad que ponen sus conocimientos al servicio de la sociedad. En definitiva, gracias a las posibilidades de comunicación interactiva que internet ofrece (Chou, Lai, & Liu, 2010), son un espacio viable de intercambio social y cultural (Nef, Ganea, Müri, & Mosimann, 2013). En este sentido, los blogs van ganado peso en este espacio, pues posibilitan la generación y difusión de multitud de discursos que no se encuentran en textos de otra índole. Al tiempo que permiten acercarse a diferentes interpretaciones y opiniones de un mismo acontecimiento (Casas, 2010).

El discurso de los blogs es valioso además por su *“gran potencial de integración, negación y formación de opinión pública”* como afirman Di Luccio & Nicolaci-da-Costa (2010, p. 133). Estos autores acentúan que los escritores de blogs leen regularmente otros blogs e interactúan con sus creadores, generando discursos contrastados y leídos. A su vez, cada entrada o post permite que se promuevan valiosos debates en torno al tema que se aborda, al través de los comentarios de los lectores (Torres-Salinas, Cabezas-Clavijo, & Delgado-López-Cózar, 2008), pudiendo hablar del discurso de los blogs en términos de *“conversación”* (Rojas, Alonso, Antúnez, Orihuela, & Varela, 2005).

La constante actualización e interconexión entre los blogueros dotan a los blogs de gran dinamismo, lo que les otorga poder de orientación de la opinión pública (Ekdale, Namkoong, Fung, & Perlmutter, 2010; Luccio & Nicolaci-da-Costa, 2010). Por todo ello es oportuno su estudio y el análisis de sus discursos para la comprensión de las realidades expresadas por este medio.

A su vez, la principal contribución de este estudio es dar visibilidad a esta realidad, que afecta a miles de personas en España y a la que no se le concede social ni políticamente la atención que requiere. Esta investigación se compromete activamente con los fenómenos que estudia, centrándose en el dramático problema social antes planteado. Espera contribuir de manera efectiva a poner de manifiesto la exclusión social y laboral que sufren estas personas, mediante el acercamiento a la comprensión comprometida de la desigualdad social que padecen y la desmitificación de los convencionalismos asociados a esta realidad social (Van Dijk, 2008, 2009).

2. METODOLOGÍA

Se busca la comprensión de la situación de los desempleados mayores de 45 años, expresada en el discurso de los blogs, considerando las vicisitudes propias de la comunicación a través de las redes sociales (Castells, 2013; De Choudhury & Sundaram, 2011). En pos de la comprensión de esta compleja realidad, se usa la metodología cualitativa.

Teniendo presente que lo discursivo es clave para la comprensión de la realidad circundante (Garretón, 2007; Van Dijk, 2009), centrarse en el discurso de los blogs permite escudriñar la realidad que se esconde bajo sus palabras. Es decir, se trata de *“leer los discursos para leer la realidad social”* (Santander, 2011, p. 209). El lenguaje no siempre es literal. Las palabras y frases ocultan más significado del aparente. Ocultan intencionalidades, deseos, sentimientos, frustraciones, doctrinas, etc. que no son pronunciados explícitamente, pero que se están tras el fondo del discurso. El alto componente inferencial que tiene la comunicación humana (Grice, 1975; Sperber y Wilson, 1994), hace preciso el análisis del discurso si se quiere extraer la información completa que se esconde en las palabras.

El método empleado, pues, es el análisis de discurso (Chouliaraki & Fairclough, 1999; Keller, 2007; Santander, 2011; Van Dijk, 2008, 2009), que se aplica desde su vertiente crítica. Se trata de hacer que emerjan las voces de los implicados a través de lo discursivo, en un proceso de manifestación que Fraser (2003, p. 55) denomina *“las luchas a favor del reconocimiento de la diferencia”*.

2.1 SELECCIÓN DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

Actualmente, el elevado número de blog existentes sobre empleo y formación y la constante desaparición y creación de otros nuevos, hace inviable delimitar con precisión la población de estudio (Torres-Salinas, Cabezas-Clavijo, & Delgado-López-Cózar, 2008). Ante esta panorámica se recurrió a un grupo de expertos en redes sociales, formación y empleabilidad para concretar la muestra de estudio.

Después de una exhaustiva revisión por su parte de la red en España, fueron seleccionados, para su posterior revisión, un total de 18 blogs a través del método Delphi. Estos se caracterizan por generar un discurso relevante y contrastado, por actualizarse con regularidad y por permitir la interacción con seguidores y otros blogueros.

Tras una primera revisión de los post publicados en estos blogs hasta junio de 2014, sólo se encontraron contenidos específicos sobre el desempleo de los mayores de 45 años o sus estigmas asociados en 12 de los 18 blogs preseleccionados. Por tanto 6 de ellos fueron descartados en esta primera fase. De los 12 blogs se extrajeron, para su análisis, un total de 45 entradas significativas con contenidos específicos.

En la Tabla 1 se muestran los 12 blogs estudiados, indicando el campo profesional al que pertenecen sus creadores y su eslogan, que permite entrever en pocas palabras la orientación y el estilo de cada blog.

Tabla 1. Identificación de los blogs

Blog	Principales líneas temáticas	Eslogan
AMPEM. Asociación de mayores por el empleo	Reivindicación de los derechos del desempleado	<i>Juntos, ¡lo conseguiremos!</i>
Blog de Ximo Salas	Redes Sociales y Recursos Humanos	<i>De los recursos humanos 2.0 a los sistemas humanos</i>
El blog de Recursos Humanos	Orientación profesional y Recursos Humanos	<i>El éxito: La suma de esfuerzos</i>
El Blog de Víctor Candel	Orientación laboral y Recursos Humanos	...
Eproform	Portal de encuentro y Formación y Empleo	<i>Una ventana on-line al mundo de la formación y el empleo</i>
Francisco Alcaide Hernández	Orientación profesional y Recursos Humanos	<i>Los ganadores buscan soluciones; los perdedores buscan excusas</i>
Historias de Cracks	Orientación laboral y Marca personal	<i>Un blog de marca personal</i>
InfoJobs	Ofertas/bolsa de Empleo	...
No quiero ser portada de los Lunes al sol	Redes sociales y Recursos Humanos	<i>Iniciativa de ayuda al desempleado, sin ánimo de lucro. Visibilidad.</i>
Politólogo en red	Empleo, política y sociedad	...
Spain for employment	Orientación laboral	<i>Busca lo mejor de ti</i>
Yo oriento	Orientación, Recursos Humanos y Reputación On-line	<i>Activando la vida profesional</i>

Fuente: Elaboración propia

2.2. PROCEDIMIENTO DE CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tras la selección de los post objeto de estudio se procedió a su codificación para la facilitación del análisis en profundidad. Para ello se recurrió al software específico de análisis cualitativo NVivo. Los diferentes post seleccionados fueron codificados en función de dos de sus atributos y dos categorías diferentes creadas a partir de los datos de estudio. La Tabla 2 presenta los códigos utilizados para codificar la información indicando la unidad de codificación de cada atributo o categoría.

Tabla 2. Atributos y categorías

		Unidad de codificación	
		Post	Fragmento de texto
Atributos	Actor (AC)	X	
	Blog (BL)	X	
Categorías	Tipo de discurso (TD)	X	
	Campo semántico (CS)		X

Fuente: Elaboración propia

Los *atributos marcados* en el análisis son características propias y objetivas de los post, como lo son:

- *El actor*: referido a la persona que escribe la entrada. Se han diferenciados dos tipos de actores: los desempleados y los expertos.
- *El Blog* al que pertenece el post seleccionado. Hay 12 blogs diferentes.

Las categorías han sido creadas por el investigador para este análisis en función de dos variables diferentes. De una parte, los temas abordados en los post a partir de campos semánticos extraídos del texto; y, de otra, los diferentes tipos de post según su orientación y finalidad.

- *Campos semánticos*:

Los campos semánticos han sido creados a partir de una consulta de frecuencia de palabras con ayuda del software NVivo, agrupando las de igual significado en nodos o unidades de significado. Seleccionando las más citadas en los textos analizados. Así pues, representan los temas con mayor representación en el discurso de las entradas de blog estudiadas.

- *Tipo de discurso*:

Tras analizar con detenimiento el contenido de cada post, se pudieron detectar diferentes orientaciones y finalidades que impregnaban el discurso, por lo que se crearon cinco categorías diferenciando los tipos de post según su discurso predominante. Estos fueron:

- a) *Vivencial*: discursos protagonizados por desempleados en los que expresan su situación actual en cuanto al desempleo. Estos post se caracterizan principalmente por estar redactados en primera persona del singular y hacer mención de experiencias personales y profesionales propias. Presentan un discurso eminentemente narrativo (Van Dijk, 1997), relatando sucesos con continuas referencias y alusiones al pasado y a un futuro incierto en un orden lógico.
- b) *Reivindicativo*: estos post se distinguen por presentar un discurso claramente orientado a la reivindicación de los derechos y apoyos sociales que les alejen de la discriminación que sufren. Los actores que generan este discurso son nuevamente los desempleados, por lo que está redactado en primera persona del plural, invitando a la unión y compromiso de todos los afectados por la misma situación.
- c) *Informativo*: el discurso de los post informativos es claramente descriptivo, derivado de la intención del autor de describir un fenómeno o situación. Este tipo de discurso se limita a ofrecer información sobre un tema particular. Los post de este tipo no se implican en las temáticas que abordan, únicamente las describen.
- d) *Crítico-Reflexivo*: estos post se posicionan en todos los temas que inician, manifestando su opinión profesional contrastada. Presentan un discurso principalmente argumentativo, pues ofrecen una secuencia de razones a favor o en contra de una posición.

- e) *De Ayuda*: son textos con un eminente carácter práctico para las personas en desempleo. El discurso de estos post se centra en aconsejar al desempleado cómo abandonar su situación de paro. Es un espacio de consejo que ofrece trucos y estrategias para aumentar la empleabilidad de las personas. Papalini (2007), destaca en este sentido la función de autoayuda, al ofrecer soluciones a problemas de la vida cotidiana, con la idea de “*aprender a cambiar*” para obtener el éxito.

Cada uno de los 45 post se incluyó en uno de los cinco arquetipos descritos con anterioridad, en función del discurso predominante en cada entrada, pues es difícil encontrar textos puros (Poblete, 1999) y en ocasiones se pueden entrelazar varios tipos de discurso en un mismo post.

2.3 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS

Se realizaron tres cruces de datos para lograr una mayor profundización del análisis del discurso. Para ello se utilizó la herramienta del software NVivo que permite hacer consultas de la matriz de codificación. Con intención de profundizar en los cinco tipos de discurso detectados en los post, las tres matrices los relacionan con los dos atributos definidos y con la categoría “campo semántico”. De esta forma se han establecido tres tipos de relaciones:

- *Relación entre el tipo de discurso y el actor*: esta matriz permite conocer los autores de cada tipo de entrada.
- *Relación entre el tipo de discurso y los campos semánticos*: esta consulta ofrece las principales líneas temáticas que aborda cada tipo de post y facilita la interpretación de los sentidos de estas líneas.
- *Relación entre el tipo de discurso y el blog*: la matriz de codificación muestra qué tipos de post referidos a mayores de 45 años publica cada blog.

3. RESULTADOS

3.1. RELACIÓN ENTRE EL TIPO DE DISCURSO Y EL ACTOR

Tras cruzar la categoría “tipo de discurso” con el atributo “actor”, creando la matriz de codificación que relaciona ambas clasificaciones, se obtiene la Tabla 3. Esta tabla muestra cómo sólo 16 de las 45 entradas analizadas son escritas por los propios desempleados, siendo casi el doble de entradas (29) las escritas por expertos. Esta proporción es relativamente alta si consideramos que sólo uno de los 12 blogs analizados (el de AMPPEM) es creado íntegramente por los desempleados. El resto de blogs, permiten la participación de los afectados por el desempleo en espacios reservados a ello.

Tabla 3. Tipos de post en función de su discurso según el actor

Discurso/Actor	Experto	Desempleado	TOTAL
Vivencial	0	12	12
Reivindicativo	0	3	3
Informativo	7	1	8
Crítico-Reflexivo	16	0	16
De Ayuda	6	0	6
TOTAL	29	16	45

Fuente: Elaboración propia

Como la Tabla 3 evidencia, los discursos de los expertos difieren claramente de los discursos de los desempleados, habiendo únicamente una coincidencia (el discurso informativo). Los desempleados se centran en los discursos vivenciales, relatando su experiencia y su historia en espacios destinados a ello, como el titulado “*El espacio del candidato*” del Blog “*No quiero ser portada de los lunes al sol*”; en los que pueden buscar nuevas oportunidades y darse a conocer en la red.

Las personas en paro elaboran también todos los discursos explícitamente reivindicativos analizados en este estudio. Aunque cabe destacar que, en discursos de otra índole, como los crítico-reflexivos, también hay un matiz reivindicativo al evidenciar y criticar duramente la precaria situación de estas personas.

Los expertos abogan por los discursos crítico-reflexivos, dedicando 16 post a este estilo. 7 de los 8 post informativos son escritos también por los expertos, en los que informan de la situación y de alternativas y oportunidades laborales al desempleado, ofreciendo titulares como «*Jóvenes y mayores de 45, colectivos vulnerables*» (M0. Post 39. Ref. 1) o «*Ayudas directas para contratos de mayores de 45 años o más*» (M0. Post 27. Ref. 1)

Los expertos tienen la exclusividad de los discursos de ayuda analizados en este trabajo, escribiendo consejos en post tan sugerentes para el desempleado como el titulado «*Tengo 45 años ¿y ahora qué hago?*» (M0. Post 32. Ref. 1)

3.2 RELACIÓN ENTRE EL TIPO DE DISCURSO Y LOS CAMPOS SEMÁNTICOS

Los temas más recurrentes en cada tipo de discurso se muestran en la Tabla 4. Las cifras obtenidas a partir del número de fragmentos codificados para cada categoría se muestran en valor absoluto (V.A) y en porcentaje.

Los cinco tipos de discurso no tienen la misma representación. Predominan claramente los post de tipo Crítico-Reflexivo frente al resto de opciones. Siendo 1371 los fragmentos de texto codificados que abordan las temáticas principales desde un punto de vista crítico. Seguidamente, aunque a gran distancia, aparecen los post de Ayuda y los de tipo Vivencial con 387 y 367 referencias respectivamente.

Tabla 4. Campos semánticos en función del tipo de discurso

Campos Semánticos	Discurso										TOTAL	
	Vivencial		Reivindicativo		Informativo		Crítico-Reflexivo		De Ayuda			
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Ayudas Sociales	29	7,90	6	10,71	12	5,15	79	5,76	17	4,39	143	5,92
Cifras y Economía	21	5,72	6	10,71	10	4,29	74	5,40	12	3,10	123	5,10
Contexto	41	11,17	4	7,14	13	5,58	156	11,38	40	10,34	254	10,52
Empleo	80	21,80	9	16,07	44	18,88	198	14,44	74	19,12	405	16,78
Formación	17	4,63	1	1,79	12	5,15	65	4,74	29	7,49	124	5,14
Personas	52	14,17	11	19,64	46	19,74	260	18,96	61	15,76	430	17,81
Política	6	1,63	6	10,71	0	0,00	10	0,73	5	1,29	27	1,12
Proceso	6	1,63	1	1,79	7	3,00	46	3,36	12	3,10	72	2,98
Redes Sociales	29	7,90	0	0,00	17	7,30	63	4,60	23	5,94	132	5,47
Tiempo	51	13,90	9	16,07	44	18,88	201	14,66	52	13,44	357	14,79
Dificultades y Problemáticas	11	3,00	0	0,00	13	5,58	94	6,86	9	2,33	127	5,26
Fortalezas y Oportunidades	24	6,54	3	5,36	15	6,44	125	9,12	53	13,70	220	9,11
TOTAL	367	100	56	100	233	100	1371	100	387	100	2414	100

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 4 insiste en señalar a las personas, el empleo y el tiempo como los tres ejes fundamentales sobre los que se estructura el discurso de los blogs. Los cinco tipos de discurso muestran estos tres tópicos entre los más citados, con diferentes porcentajes de referencia en función del tipo de entrada.

- **El Discurso Vivencial: Huellas de Vida**

Los post de tipo Vivencial centran su máxima atención en el empleo o búsqueda de éste y el escape de la situación de desempleo, ya que dedican un 21,80% de sus referencias a este tema.

En el discurso de los post vivenciales se genera un gran debate en torno a las empresas y sus criterios de selección de personal. Los desempleados conciben a las empresas como entidades reacias a emplear a personas mayores de 45 años. Quedando patente este pensamiento en sarcásticas expresiones como «*las empresas ya no pueden asumir nuestro coste*» (M1. Post 10. Ref. 2); o con un claro matiz de sátira, «*¿de qué tienen miedo las empresas? ¿Qué cojamos bajas laborales por artrosis?*» (M1. Post 14. Ref. 5).

En cuanto al ánimo con el que se afronta la situación de desempleo, se aprecian dos claras tendencias. En muchos de los casos existe un evidente matiz de resignación y conformismo. Posicionamiento que se evidencia, por ejemplo, en la siguiente frase: *«Y me resigno a no poder trabajar, pero es lo que hay. Yo no quiero perder el tiempo entregando currículos, ya hay bastantes más jóvenes y mejor preparados que yo y todas las empresas saturadas de currículos...»* (M1. Post 2. Ref. 5). Mientras que otras personas lo afrontan desde la necesidad de superación continua y de persecución de un objetivo, aun siendo conscientes de la dificultad de alcanzarlo: *«¿Es un sueño? Es lo que me alimenta y mueve todas las mañanas cuando me levanto. Trabajo mucho para conseguir este trabajo. Y lo voy a conseguir»* (M1. Post 5. Ref. 6).

Las dos tendencias anteriores se combinan en mayor o menor medida con sentimientos de culpabilidad y de desvalorización por parte de la propia persona que sufre el desempleo. En el caso de los que manifiestan resignación, sienten culpabilidad al pensar que no están suficientemente preparados para competir con otras personas que ellos consideran más aptas para el puesto. Y en el caso de las personas que buscan superarse, el sentimiento de culpabilidad es menos manifiesto explícitamente, aunque se traduce en un impulso por mejorar las competencias y la formación profesional para lograr *“estar a la altura”* que demandan las empresas. En este caso, las personas parten de la suposición de que su preparación actual no es suficiente para optar a un puesto de trabajo y, por tanto, se exigen más para alcanzar su meta. Los sentimientos de culpabilidad quedan patentes en algunas frases de los desempleados que afirman: *«...me pasaba el resto del día en las redes y buscando trabajo, pero llega un momento, ahora, en que no das abasto y te sientes incluso culpable por no poder hacer más»* (M1. Post 18. Ref. 5)

Otro de los sentidos más marcados en las referencias sobre empleo de los post vivenciales es dar a conocer las vivencias y potencialidades de los desempleados a través de la red, avivando la esperanza de encontrar nuevas oportunidades de empleo por este medio. Así, uno de los desempleados manifiesta: *«Siempre pienso, alguien tiene que haber perdido en la red que de modo casual me encuentre y me haga llegar esa oferta de trabajo que tanto anhelo»* (M1. Post 10. Ref. 8)

Como se ha evidenciado en ejemplos anteriores, los post vivenciales están muy cargados de sentimientos, impresiones y emociones, pues dedican un 14,17% de sus referencias a las personas. Y es el hecho de ser tratados y considerados como personas, en lugar de como cifras o colectivos, una de sus mayores demandas, que se manifiesta explícitamente en el siguiente fragmento de un párrafo en el que una desempleada expresa su valía profesional, acabando su discurso enfatizando en mayúscula que es persona: *«Se me olvidaba, buena presencia también, pero...ante todo PERSONA»* (M1. Post 14. Ref. 4).

Las referencias a personas hacen también hincapié en los individuos que suponen un gran apoyo para los desempleados y a su vez un lazo emocional que acota sus posibilidades laborales a una zona determinada: *«No pienso irme a otro país y*

renunciar a mi familia, amigos y las personas que me apoyan día a día» (M1. Post 14. Ref. 6).

De las vivencias expresadas en los post al describirse como personas desempleadas, afloran un raudal de sentimientos asociados al malestar generado por la ausencia de empleo, difíciles de asimilar y expresar con palabras: *«Dar comienzo a una explicación objetiva sobre los sentimientos que describen mi situación de desempleada reciente, no me resulta sencillo»* (M1. Post 10. Ref. 1).

El 13,90% de las referencias de los post vivenciales se dedican al tópico “Tiempo”. Gran parte de las alusiones al tiempo se refirieren a la edad de los desempleados y a la discriminación y prejuicios que sufren al intentar acceder al mercado laboral por este motivo, asegurando *«Ni siquiera te llaman por la edad»* (M1. Post 44. Ref. 7). Como ejemplo de ello, un desempleado de 53 años tras contar su gran experiencia laboral asegura con resignación: *«...pero ahora eso no me sirve de nada, simplemente por la edad...»* (M1. Post 2. Ref. 4). También se hace referencia al tiempo en cuanto a la necesidad de invertirlo en la búsqueda de empleo, como muestran los siguientes ejemplos: *«Por eso sigo luchando cada día, por reinventarme y buscar nuevas alternativas...»* (M1. Post 8. Ref. 2); *«La verdad es que estoy más ocupada que nunca, cuando trabajaba tenía más tiempo libre»* (M1. Post 9. Ref. 4).

- ***El Discurso Reivindicativo: Gritar para que nos oigan***

Los post clasificados como reivindicativos tienen menos representación numérica en la muestra de estudio de este trabajo, pero sus declaraciones y demandas son de gran calado e importancia.

Los tópicos principales que se acentúan en este tipo de post están más dispersos que en otros tipos. El campo semántico al que se hace mayor referencia es a personas, con un 19,63% de las referencias, aunque seguido muy de cerca por las categorías empleo y tiempo, que coinciden en porcentaje, 16,07%. En tercer lugar, se encuentran los campos “ayudas sociales” y “cifras y economía”, ambas con un 10,71% de las referencias. Apareciendo en los fragmentos de texto muchos campos semánticos interconectados que se dan sentido mutuamente.

Las referencias a personas se hacen en estos post en términos generales, refiriéndose al colectivo de mayores de 45 años y no a las personas concretas. Cabe destacar que la mayoría de las entradas de este tipo se escriben en primera persona del plural, lo que indica que los propios mayores de 45 años juegan un papel relevante en la reivindicación de sus derechos: *«Seguimos sin contar con medidas contundentes que animen la recuperación laboral de nuestro colectivo, por nuestra parte no vamos a desfallecer en la tarea de seguir la lucha por nuestros derechos»* (M1. Post 45. Ref. 3).

Se concibe al empleo como un derecho del que se les ha privado a causa de la edad y por el que deben reivindicarse, llegando a usar términos tan contundentes como “luchar” para exigir sus derechos: *«Es nuestro propósito luchar por nuestros derechos, reivindicar y favorecer políticas que ayuden en la búsqueda de trabajo a los que, fundamentalmente por la edad, nos encontremos en situación de desempleo»* (M1. Post 46. Ref. 1).

Se defiende la necesidad de ayudas sociales, desafiando las medidas políticas que reducen los derechos de los mayores de 45 años. Como se muestra en el siguiente fragmento, en este tipo de discurso es recurrente el uso de mayúsculas, que según las reglas de expresión con texto en medios digitales equivale a alzar la voz en el lenguaje hablado. El ejemplo extraído literalmente del texto resalta con mayúscula las palabras más importantes del fragmento. Entre ellas destaca la palabra “*aberración*” por su connotación de desaprobación y condena de la medida política.

«Recientemente el Gobierno ha planteado "suprimir" el SUBSIDIO DE DESEMPLEO a los desempleados MAYORES DE 55 AÑOS con otros ingresos en la Unidad familiar. Esto, que es una ABERRACION, condena socialmente a un colectivo de ciudadanos que aglutina millones de horas de FORMACION Y EXPERIENCIA PROFESIONAL y les convierte en marginados Sociales sin EXPECTATIVAS DE FUTURO» (M1. Post 43. Ref. 6)

Cabe destacar cómo los post reivindicativos no hacen alusión a términos relacionados con las redes sociales, pues los blogs y sus potencialidades para el acceso al mercado laboral no juegan en este tipo de entradas un papel relevante. Únicamente se hace uso de sus posibilidades de divulgación social para llegar al máximo número de personas, aunque no se hace mención explícita a ello en su discurso.

Otro de los puntos destacables de este tipo de entradas es que no tienen referencias específicas del campo semántico “dificultades y problemáticas”. Esto se debe a que estos post desatacan la valía profesional de los mayores de 45 años, señalando las fortalezas del colectivo para reivindicar sus derechos y manifestar su desacuerdo con las consideraciones discriminatorias que los encasillan. Desde esta consideración, se habla en términos de potencial desaprovechado, derroche de experiencia y conocimiento, etc., como muestra el siguiente fragmento:

«Queremos dar a conocer la situación que vive en España un colectivo de más de millón y medio de personas mayores de 45 años, que acumulan siglos de experiencia laboral, y millones de horas de formación siendo la mayor base de conocimiento multisectorial de la historia» (M1. Post 43. Ref. 1)

- ***El Discurso Informativo: Información y Recursos***

Los post informativos coinciden nuevamente en señalar los campos “personas” (con un 19,64% de las referencias), “empleo” y “tiempo” (ambas con un 18,88%) como los más referidos en el discurso.

En esta ocasión se hace alusión a las personas desde una óptica meramente informativa. Estos post gustan de ofrecer datos estadísticos que apoyen y fundamentamente cuantitativamente la información que ofrecen.

«El 96% de los candidatos mayores de 45 años afirman que las empresas tienen reticencias a la hora de contratar a este colectivo. El 26% de los candidatos revelan que la empresa, al final del proceso, les comunicó que los descartó por un perfil más joven a pesar de adecuarse al perfil demandado» (M1. Post 40. Ref. 6)

El campo semántico “redes sociales” juega un papel relevante también en el discurso informativo. Encontrándose entre los tres más referidos. En estos post se

informa a sus lectores de las iniciativas de empleo que pueden consultar por medio del uso de páginas web o redes virtuales: *«Euskadi pone en marcha una red virtual para demandantes de empleo de más de 55 años»* (M1. Post 27. Ref. 2).

Cabe destacar que este tipo de post no hace alusión alguna a política, pues la información se presenta de forma austera, sin reflexiones ni aportes personales, mostrando únicamente datos e información objetiva. Los escritores de estos post no se posicionan en el discurso.

- ***El Discurso Crítico-Reflexivo: La voz de los expertos***

Al contrario que los post con discurso informativo, los críticos se posicionan en todos los temas que abordan, brindando su opinión reflexionada a sus lectores. Coinciden con otros post al destacar los campos semánticos “personas”, “tiempo” y “empleo” en su discurso, con unos porcentajes de referencia de 18,96%, 14,66% y 14,44% respectivamente.

Las referencias sobre personas en los post críticos huyen de las afirmaciones categóricas, pues son conscientes de que la situación de cada persona es única. En este sentido, consideran paradójico atribuir capacidades o actitudes a una persona basándose en atribuciones genéricas como la edad: *«No podemos hacer afirmaciones categóricas como que todas las personas con poca experiencia no pueden asumir puestos de responsabilidad o que los trabajadores con mucha experiencia a sus espaldas son poco flexibles porque cada caso y persona es distinta»* (M1. Post 21. Ref. 5)

Crean y defienden la diversidad generacional, la necesidad de formar equipos profesionales de personas de diferentes generaciones para el enriquecimiento mutuo, la complementación de saberes y experiencias, y para ampliar la diversidad de perspectivas y enfoques: *«Muchas veces, en determinados equipos donde todas las personas son de la misma generación, es donde más complicaciones surgen porque todos tienen la misma forma de ver las cosas»* (M1. Post 21. Ref. 19)

Los campos “tiempo” y “empleo” se muestran estrechamente asociados en este tipo de post. Los blogueros aluden a la edad, relacionándola con la experiencia profesional. Y al igual que los blogs reivindicativos, consideran un derroche de recursos humanos el hecho de excluir a los mayores de 45 años del mercado laboral, además de un perjuicio social y una pérdida capital para las empresas.

«¿Y qué pasa con los profesionales de más de 45 años? Con más de 20 años por delante de vida laboral empiezan a ser menos deseados por las empresas, se convierten en aspirantes a «salidas incentivadas» de la organización... ¿pero qué locura es esta? ¿Somos conscientes del conocimiento y experiencia que estamos expulsando?» (M1. Post 1. Ref. 4)

Cabe destacar en estos post que el porcentaje otorgado al campo semántico “Contexto” sigue muy de cerca a los tres temas principales, siendo de un 11,38%. Este tipo de post perfila un contexto socio-profesional inaccesible que rechaza y excluye del mercado laboral a los mayores de 45 años. En uno de los post titulado “Desesperadamente transparente” se afirma *«En cuestión de empleo y en estos tiempos, nunca fue más real la sensación de ser transparente, casi invisible»* (M1. Post 15. Ref.1).

Y se manifiesta y critica la dramática, inesperada e impotente situación a la que se enfrentan estas personas: «...nadie les dijo que después de pasar el ecuador de su vida laboral se verían en la situación de ser «despreciados» por la mayoría de las empresas...» (M1. Post 15. Ref. 2).

- ***El Discurso de Ayuda: El cambio comienza en uno mismo***

Este tipo de discurso caracterizado por aconsejar a los desempleados en su búsqueda de empleo difiere levemente del resto en los principales campos aludidos. El campo “empleo” ocupa la primera posición en cuanto a número de referencias en el texto, con un 19,12%. Seguidamente el 15,76% de las referencias pertenecen al campo “personas”. En tercer lugar, destaca el campo semántico “oportunidades y fortalezas”, que aglutina un 13,70% de las referencias, superando incluso, aunque muy ligeramente, al campo “tiempo”, cuyo porcentaje es de 13,44%.

Las referencias a empleo, que centran el discurso, acentúan el esfuerzo personal y el talento para lograr productividad, y, por tanto, el mantenimiento del puesto de trabajo. En el siguiente fragmento se refleja esta idea, asegurando que una vez superado el proceso de selección «*toca demostrar que no se equivocaron con vosotros y os toca demostrar vuestra valía en el desempeño del puesto de trabajo*» (M1. Post 20. Ref. 3). En estos post también se apuesta por la búsqueda de la perfección en el puesto de trabajo y el alejamiento de la mediocridad, asegurando «*No es cuestión solo de hacer tu trabajo, sino de hacerlo bien*» (M1. Post 20. Ref. 13). Esta visión otorga al desempleado un rol fundamental en la búsqueda y el logro de empleo. El discurso de estos post, aun reconociendo que el acceso al empleo es difícil, concede al desempleado el poder y la responsabilidad de su situación laboral, asegurando que está en su mano cambiar su suerte. El próximo fragmento evidencia esta idea con claridad:

«No depende de las estadísticas ni de las políticas de empleo, activas o pasivas. ¿Qué más da? Porque el que tiene que ser activo ERES TÚ. El empleo es posible SIEMPRE, tengas la edad que tengas y el protagonista de tu vida, eres tú» (M1. Post 33. Ref. 7)

La mayoría de las alusiones a personas en el texto se hacen en este tipo de post en términos de trabajadores o de candidatos, pues todos los contenidos tratados en estos post se dirigen a aconsejar al desempleado en el proceso de inserción en el mercado laboral. También se habla de personas como posibles contactos para acceder al empleo y se anima a los lectores a buscar empleo a través de sus conocidos, como ejemplifica este fragmento: «*TIENES MUCHOS CONTACTOS: UTILÍZALOS. Que no te de vergüenza, habla claro y busca refuerzos en las personas amigas y conocidas. Son una baza para que te brinden una oportunidad o una salida*» (M1. Post 32. Ref. 5)

El tercer campo semántico “oportunidades y fortalezas”, colocándose en tercera posición en este tipo de discurso, se dirige a desvelar las oportunidades y posibilidades laborales existentes y cómo los desempleados pueden hacer mejor uso de ellas. Valoran especialmente la actitud del desempleado hacia el empleo, animándole a auto superarse: «*Nunca es tarde para aprender nuevas cosas. Lo más importante es la actitud y las ganas de querer hacerlo*» (M1. Post 24. Ref. 3) y condenando las actitudes

autocompasivas y pasivas: *«Las personas, con el paso del tiempo, no es que no podamos aprender cosas, sino que nos volvemos cada día más perezosos. Y no olvidemos que cuanto menos hacemos menos ganas tenemos de hacer o aprender algo nuevo»* (M1. Post 24. Ref. 5)

Este tipo de discurso destaca por ser el que acumula mayor número de referencias sobre formación, con un 7,49%. Se muestra la formación como un factor clave para el acceso al mercado laboral, cuya ausencia o insuficiencia crea lagunas profesionales difíciles de superar, como muestra el ejemplo: *«Recordad que las segundas oportunidades no existen. Así que si tenéis un nivel inferior en la formación tendréis que esforzaros el doble para superar la misma»* (M1. Post 20. Ref. 1). Se defiende la idea de la necesidad de una formación permanente a lo largo de la vida que permita a las personas adecuarse a las nuevas demandas profesionales que exige el mercado de trabajo, así, en un post sobre cómo ampliar las oportunidades laborales, se aconseja: *«No olvides seguir formándote para adaptarte a los nuevos requisitos demandados en el mercado laboral»* (M1. Post 41. Ref. 3).

3.3 RELACIÓN ENTRE EL TIPO DE DISCURSO Y EL BLOG

Una vez definidas las principales temáticas y orientaciones de los diferentes tipos de discurso, se procede a presentar la Tabla 5, que muestra el número de post de cada tipo extraídos de cada uno de los 12 blogs estudiados.

Como se aprecia en la Tabla 5, la mayoría de los post estudiados, 16 de los 45, tienen un matiz crítico y reflexivo. Los post vivenciales, también tienen gran representación en este estudio, siendo 12 los textos estudiados que expresan vivencias personales. Los post con discurso reivindicativo son los que menor representación tienen en la muestra estudiada, con sólo tres entradas.

Se observa en la Tabla 5 que no todos los blogs tienen el mismo número de post referidos a mayores de 45 años y analizados en este trabajo. El blog del cual se han seleccionado un mayor número de post es “No quiero ser portada de los lunes al sol”, con 11 post incluidos en el estudio, seguido del blog de Ximo Salas, con 7 entradas analizadas.

Los diferentes tipos de discurso se presentan en mayor o menor medida dependiendo del blog y la orientación y finalidad del mismo. Así, la mayoría de las entradas vivenciales, pertenecen al blog llamado “No quiero ser portada de los lunes al sol” (NQSPLS), de cual se extraen 9 post de historias de vida de desempleados mayores de 45 años, que comparten su experiencia personal con los lectores del blog.

El total de los post reivindicativos pertenece al blog AMPPEM cuya finalidad, expresada con sus propias palabras, es *“reivindicar la situación de los desempleados mayores”*.

Tabla 5. Tipos de post en función de su discurso analizados de cada Blog

Blog	Tipo					Total
	Vivencial	Reivindicativo	Informativo	Crítico-Reflexivo	De Ayuda	
NQSPLS	9	0	1	1	0	11
AMPEM	1	3	0	0	0	4
El Blog de RRHH	0	0	0	3	3	6
eProform	0	0	1	0	2	3
InfoJobs	0	0	3	0	1	4
Politólogo en Red	0	0	0	2	0	2
SpainforEmployment	0	0	3	0	0	3
Ximo Salas	2	0	0	5	0	7
Yoriento	0	0	0	2	0	2
Fco. Alcaide	0	0	0	1	0	1
Victor Candel	0	0	0	1	0	1
Historias de Cracks	0	0	0	1	0	1
Total	12	3	8	16	6	45

Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los post informativos pertenecen a los blogs “Infojobs” y “Spain for Employment”, que hablan en cifras de la situación de estas personas e informan de las alternativas profesionales y medidas sociales que pueden interesarle al colectivo. Los post crítico-reflexivos están incluidos en 8 de los 12 blogs analizados, el blog del que más post de estas características se han extraído es el Blog de Ximo Salas, con 5 entradas dedicadas a la reflexión y crítica de las problemáticas asociadas a este colectivo.

Los post de ayuda se concentran en tres de los blogs estudiados: El Blog de RRHH, eProform e InfoJobs, que presentan post dedicados a orientar al desempleado y a ayudarlo a formar parte del mercado laboral y escapar de su situación de desempleo.

Se observa, nuevamente en la Tabla 5, cómo cada blog se centra en uno o dos tipos de entradas (a excepción de NQSPLS, que aborda tres tipos) lo que perfila el estilo de cada blog, en función de los objetivos que persigue.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las grandes líneas temáticas que abordan los post referidos a mayores de 45 años en desempleo se centran principalmente en tres grandes bloques temáticos: las personas, el empleo y el tiempo. Aun tratando los mismos temas, los sentidos y los términos en los que se expresan estos temas difieren considerablemente en cada tipología de entrada en función de la intención del discurso.

Los discursos analizados hacen aflorar diferentes intencionalidades en los blogs. Se evidencia por una parte el uso del blog como instrumento de ayuda y medio para encontrar empleo, haciendo uso de su potencial de difusión. Lo que coincide con varios estudios (Leiva-Aguilera, 2007). Además, son un punto de encuentro entre personas que comparten una misma problemática, y también un espacio de reflexión entre diferentes profesionales. Otra de las funciones más destacadas, especialmente en el discurso reivindicativo, es la denuncia de la discriminación y la búsqueda de la igualdad social. Este tipo de discurso es frecuente en textos que aborden temas relacionados con la crisis económica y sus efectos, como queda patente también en otros estudios (De la Rosa, 2014). Es innegable a su vez, la importancia del uso de los blogs como medio de difusión de información y conocimiento al estilo de los medios de comunicación tradicionales. Aunque con la ventaja de que los lectores pueden compartir sus impresiones dejando sus comentarios en el blog e interactuar con los autores. Aunque ello sea temido por los empleadores (Coté, 2007).

El problema del desempleo es una cuestión multifactorial. Y el discurso sobre el mismo en los blogs muestra una clara diferencia en cuanto a la acentuación de la causa y el factor determinante de la situación de desempleo en función de la modalidad del blog.

Los post vivenciales en general muestran al desempleado como una víctima impotente de la sociedad mercantilista que los envuelve y que nada a contracorriente. Responsabilizan principalmente al mercado laboral y al sistema social de la grave situación de desempleo que estas personas sufren (Winkelmann, 2014), lo que merma incluso su condición de ciudadanía (De Castro, Arnal, & Lahera, 2014). Se extraen de este tipo de discurso, como denunciara Santos (2006), algunos matices de conformismo producto de la situación prolongada de desempleo. En muchas ocasiones se otorga al desempleado un papel pasivo ante a una situación irremediable, frente a la que su única opción es la resignación, la autocompasión y la espera de tiempos mejores. Esta falta de motivación deriva, según otros estudios, en una menor intensidad en la búsqueda de empleo (Izquierdo, 2012) y por tanto en menores posibilidades de acceso al mercado laboral (Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999).

Los post reivindicativos, por su parte, tienen claro que el sistema político es el responsable de la dramática situación que viven los desempleados, pero consideran que su unión y fuerza puede alterar esta situación. Rehúsan la resignación y orientan toda su energía a denunciar las injusticias sociales que perciben. Por lo que coinciden con otros estudios (Encel & Studencki, 2004; Shacklock, Fulop, & Hort, 2007) que denuncian la discriminación por edad como el principal obstáculo para la reinserción laboral de los trabajadores mayores.

Frente a estos dos tipos de post, que centran su atención en factores externos ajenos al propio desempleado, los post de ayuda centralizan todos sus comentarios en el desempleado como factor determinante en su acceso al mercado laboral. Coinciden con Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004) en que la empleabilidad requiere una serie de construcciones centradas en la persona para adaptarse a los cambios del mercado. De

este modo atribuyen a cada persona gran parte de la responsabilidad de su situación profesional concreta, coincidiendo con la denuncia de Byung-Chul (2014), según la cual cada uno, como dueño de sus actos y, en consecuencia, responsable de su situación.

La postura de los *post* crítico-reflexivos está menos centralizada y contempla muchos más factores que intervienen en el desempleo de cada sujeto. Todo ello en línea con la consideración de Elster (2003) sobre el “*trabajo como fuente de autorrespeto*” y que describen cómo recomponer su identidad y necesidades para posibilitar el empleo en la sociedad actual (Fugate et al., 2004).

Por último, los *post* informativos, como señala Coté (2007), son neutrales y se limitan a ofrecer información, evitando en la medida de lo posible la carga ideológica.

En un segundo plano de análisis, se concluye también con el reconocimiento de la labor que hacen los blogs estudiados al dar luz a las realidades que sufren estas personas: ya sea dándole voz a los protagonistas, comentando y reflexionando sobre su problemática, informando sobre las posibilidades que existen para ellos, reivindicando sus derechos o ayudándoles a potenciar sus capacidades y a mejorar su empleabilidad. Gracias a ellos, estas personas pueden dejar de ser “*transparentes*” (parafraseando a Ximo Salas en su *post* “*Desesperadamente transparente*”) en tanto su historia y su realidad sea escuchada (o leída) por este medio.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Byung-Chul, H. (2014). *Psicopolítica*. Barcelona: Herder
- Casas, M. L. (2010). Periodismo en línea y desarrollo de blogs como alternativa de expresión informativa. *Anagramas, Rumbos y sentidos de la comunicación*, 8 (16), 117-128.
- Castells, M. (2013). *Networks of outrage and hope: Social movements in the Internet age*. Cambridge: John Wiley & Sons.
- Chouliaraki, L., & Fairclough, N. (1999). *Discourse in late modernity: Rethinking Critical Discourse Analysis*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Chou, W. H., Lai, Y. T., & Liu, K. H. (2010). Decent digital social media for senior life: A practical design approach. *Computer Science and Information Technology (ICCSIT), 2010 3rd IEEE International Conference*, 4, 249-253. doi: 10.1109/ICCSIT.2010.5565189
- Coté, M. (2007). Getting dooced: employee blogs and employer blogging policies under the National Labor Relations Act. *Washington Law Review*, 82(1), 121-48.
- De Castro, C., Arnal, M., & Lahera, A. (2014). La norma informal de empleo y el deterioro de la condición de ciudadanía. El caso de la industria del calzado en Elda, Alicante. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 72(3), 661-682, doi: 10.3989/ris.2012.11.05.

- De Choudhury, M., & Sundaram, H. (2011). *Why Do We Converse on Social Media? An Analysis of Intrinsic and Extrinsic Network Factors*. Tempe, Az: Arizona State University. doi: 10.1145/2072609.2072625.
- De la Rosa, J. N. (2014). Del «Que se vayan todos» al «No nos representan». Respuestas a la crisis económica en Argentina y España. *Ágora*, 1(2), 101-116. doi: 10.6035/Kult-ur.2014.1.2.5.
- Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14(2), 440-443.
- Di Luccio, F., & Nicolaci-Da-Costa, A. M. (2010). Blogs: de diários pessoais a comunidades virtuais de escritores/leitores. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(1), 132-145.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Elster, J. (2003). Desempleo y justicia social. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 34, 169-185. doi:10.3989/ris.2009.12.210.
- Ekdale, B., Namkoong, K., Fung, T., & Perlmutter, D. (2010). Why blog? (then and now): exploring the motivations for blogging by popular American political bloggers. *New Media & Society*, 12(2), 217–234. doi: 10.1177/1461444809341440.
- Encel, S., & Studencki, H. (2004). Older workers: can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37.
- España. Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 11 de abril de 2007, núm. 87, pp. 15582-15598.
- Eurydice (2015). *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities. Eurydice Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fraser, N. (2003). Nuevas reflexiones sobre el reconocimiento. *New Left Review*, 4, 107-120.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005.
- Garretón, M. A. (2007). *Del postpinochetismo a la sociedad democrática*. Santiago: Prometeo.
- Grice, H. P. (1991). Lógica y conversación. En L. Valdés (ed.), *La búsqueda del significado* (pp. 551-530). Madrid: Tecnos.
- INE (2014). *Resultados nacionales. Parados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Retrieved March 2, 2015, from: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4049>

- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Keller, R. (2007). Diskurse und Dispositive analysieren. Die Wissenssoziologische Diskursanalyse als Beitrag zu einer wissensanalytischen Profilierung der Diskursforschung [46 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 8(2), Art. 19.
- Leiva-Aguilera, J. (2007). Breve aproximación a los blogs para unidades de información. *Anuario ThinkEPI*, 166-168.
- Nef, T., Ganea, R. L., Müri, R. M., & Mosimann, U. P. (2013). Social networking sites and older users—a systematic review. *International Psychogeriatrics*, 25(07), 1041-1053. doi: 10.1017/S1041610213000355.
- Papalini, V. (2007). La literatura de autoayuda, una subjetividad del Sí-Mismo enajenado. *Revista La trama de la Comunicación*, 11, 331-342.
- Poblete, M. T. (1999). La cohesión de los marcadores discursivos en distintos tipos de discurso. *Estudios Filológicos*, 34, 165-180. doi: 10.4067/S0071-17131999003400012.
- Rojas, O., Alonso, J., Antúnez, J. L., Orihuela, J. L., & Varela, J. (2005). *Blogs. La conversación en internet que está revolucionando medios, empresas y ciudadanos*. Madrid: ESIC.
- Santander, P. (2011). Por qué y cómo hacer análisis de discurso. *Cinta de moebio*, 41, 207-224. doi: 10.4067/S0717-554X2011000200006
- Santos, O. (2006). Nas margens de dentro: Um projecto para desempregados. En L. C. Lima, *Educação não escolar de adultos. Iniciativas de educação o formação em contexto associativo* (pp. 149-177). Braga: Universidade do Minho.
- SEPE (2015). *Datos de los registros del servicio público de empleo estatal. Demandantes de Empleo, Paro, Contratos y Prestaciones por Desempleo. Enero 2015*. Retrieved March 2, 2015, from: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_avance/datos/datos_2015/AV_SISPE_1501.pdf
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A revolving door? *Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), 151-167. doi: 10.1177/1038411107073603.
- Sperber, D., & Wilson, D. (1994). *La relevancia*. Madrid: Visor.
- Torres-Salinas, D., Cabezas-Clavijo, A. & Delgado-López-Cózar, E. (2008). Análisis métrico de los blogs españoles de Biblioteconomía y Documentación (2006-2007). *El profesional de la información*, 17(1), 38-48.
- Van Dijk, A. T. (1997). *La ciencia del texto: un enfoque interdisciplinario*. Barcelona: Paidós.

- Van Dijk, T. A. (2008). *El discurso como estructura y proceso. Estudios sobre el discurso I: Una introducción multidisciplinaria*. Barcelona: Gedisa.
- Van Dijk, T. A. (2009). *Discurso y poder*. Barcelona: Gedisa.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 897-910. doi: 10.1037/0021-9010.84.6.897.
- Winkelmann, R. (2014). Unemployment and happiness. *IZA World of Labor*, 94, 1-10. doi: 10.15185/izawol.94.

La presencia y representación del desempleo de los mayores de 45 años en la prensa española

The presence and representation of unemployment of people older than 45 years in the Spanish press

Diana Amber*, Jesús Domingo**

*Universidad de Granada, Dpto. Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Ciencias de la Educación, Campus Universitario Cartuja, s/n 18071 Granada (España). (amber@ugr.es)

**Universidad de Granada, Dpto. Didáctica y Organización Escolar. Facultad de Ciencias de la Educación, Campus Universitario Cartuja, s/n, 18071 Granada (España)

Resumen

La prensa tiene una gran influencia en la generación de opinión pública. Según la teoría de la Agenda Setting las noticias más relevantes para los medios lo serán para su público. El desempleo de los mayores de 45 años es una problemática social que afecta a muchas familias en la actualidad, sin embargo está en cuestión si los diarios le conceden suficiente importancia.

A través del análisis documental y de contenido de los principales diarios españoles, este trabajo pretende dar a conocer qué cobertura ofrece la prensa española a la problemática social sufrida por los desempleados mayores de 45 años.

Los resultados muestran un insuficiente tratamiento del problema, con escasa especificidad en las noticias que abordan el tema, con pequeñas diferencias en función de la Comunidad Autónoma. Las noticias se enmarcan en general en contextos políticos y económicos. Sin embargo, las noticias con marco formativo y social manifiestan mayor tendencia a mostrar iniciativas de mejora para el acceso al empleo. Se concluye que el desempleo de los mayores de 45 años queda relegado a noticias puntuales y se trata en la mayor parte de los casos como un tema secundario de la noticia.

Palabras clave: mayores de 45 años, desempleo, prensa, agenda-setting, análisis de contenido.

Abstract

Press has a great influence in the generation of public opinion. According to the Agenda Setting theory, the most relevant news for the media will be also for their audience. The unemployment of people older than 45 years is a social problem that affects many families today, however is in question if newspapers give it enough importance.

Through the documentary and content analysis of the main Spanish newspapers, this study aims to show which coverage gives the Spanish press to the social problems suffered by the unemployed older than 45 years.

The results show insufficient treatment of the problem, with little specificity in the news that address the issue, with slight differences depending on the region. The news are part of overall political and economic contexts. However, the news with educational and social framework show a greater tendency to show improvement initiatives for the access to employment. It is concluded that unemployment of people older than 45 years is relegated to occasional news and in the most of cases is a secondary topic of the new.

Keywords: people older than 45 years, unemployment, press, Setting Agenda, content analysis.

Presentación y justificación del problema de investigación

El desempleo de los mayores de 45 años y el incremento de su tasa en los últimos años debido a la penetrante crisis económica es una problemática social que tiene repercusión en miles de familias españolas. Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015a) advierten que el número de desempleados mayores de 45 años asciende en 2015 a 1.841.700 personas, cifra que revela que el 33,83% de los desempleados españoles pertenecen a esta franja de edad.

La pérdida del empleo para una persona mayor de 45 años supone una ruptura que supera lo económico, generando una crisis de identidad en la persona que la sufre (Dubar, 2002) y teniendo graves consecuencias psicosociales (Blanch, 1990; Izquierdo, 2012) y sobre su salud (Kroll & Lampert, 2011; Mewes, Rief, Martin, Glaesmer & Brähler, 2013).

Sin embargo, mientras que el desempleo en otras franjas de edad es una problemática social en auge y con gran repercusión social y en los medios, el desempleo en los mayores de 45 años es ensombrecido por otras problemáticas sociales que centran los focos de atención mediática. Según el Centro de Investigación Sociológica (CIS, 2015), en el avance de resultados del barómetro de marzo de 2015, en su estudio multirespuesta sobre la percepción de los principales problemas de España por los ciudadanos, el 80,3% de los encuestados se refieren al paro como uno de los problemas más preocupantes de esta nación. Además, el 54,6% de los encuestados eligieron esta problemática en primer lugar, valor muy por encima del siguiente problema más votado como primera opción, que fue la corrupción y el fraude, con un 19,4% de los encuestados.

La percepción y la importancia que conceden los ciudadanos a las diferentes problemáticas sociales dependen en gran medida de la información que los medios de comunicación faciliten sobre ello, pues los medios tienen poder de generación de opinión pública. Estos construyen socialmente la "realidad" que llega a los usuarios (Berger & Luckman, 1967; Searle, 1995; Tuchman, 1978). En palabras de Krieg (1998) *"...la realidad es una construcción social que a su vez permite y constituye a la sociedad. Por tanto los medios tienen la función de crear esa «realidad» construyéndola mediante la observación de la sociedad y difundiéndola en ella"* (p. 125).

Entre estas "realidades" construidas y mostradas por los medios, el desempleo es sin duda una de las más preocupantes para los españoles, pues ocupa un lugar de relevancia en las noticias de radio, televisión, prensa, etc. Los medios nos bombardean diariamente con una ingente cantidad de información sobre tasas de desempleo general, o datos y proyectos centrados en los colectivos más jóvenes, considerando de vital importancia su futuro (Bendit, Hahn & Miranda, A., 2008), para el futuro de la sociedad en general. Sin embargo, ¿se concede la misma atención a los desempleados mayores de 45 años? ¿Es consciente la población del abatimiento que supone para estas personas la pérdida de su empleo? ¿Se alcanza a saber el potencial humano y profesional que está despreciando el actual mercado laboral?

Desde estas inquietudes, la economía política entendida como *"el estudio de las relaciones sociales, particularmente las relaciones de poder, que mutuamente constituyen la producción, distribución y consumo de recursos, incluidos los recursos de comunicación"* (Mosco, 2006, p. 59), desde su vertiente comunicativa, abre una vía de estudio para este trabajo. En tanto que la economía política de la comunicación, se centra en los procesos de control y poder concretados en acciones y omisiones políticas,

que contribuyen a la reproducción del sistema social (Bustamante, 2004) y "*constituyen la producción, distribución y consumo de bienes simbólicos*" (Bolaño y Mastrini 2002, p. 43).

La centralización de los medios en determinadas problemáticas indican al lector en qué debe pensar (McCombs, 1997). Según los planteamientos del modelo de la Agenda Setting, desarrollado por McCombs y Shaw (1972), la selección de las noticias que los medios ofrecen influye en la opinión pública. Según esta teoría, existe una tendencia por parte del público a otorgar la misma importancia a los asuntos que los medios le otorgan. De este modo, las noticias que incluyan o excluyan los medios informativos, tendrán tendencia a ser incluidas o excluidas respectivamente del pensamiento y consideración del público. Los medios indican al público los asuntos a los que deben prestar mayor atención mediante la acentuación o la omisión e ignorancia de determinados temas. En palabras de Rodríguez (2004):

Las personas no sólo reciben información a través de los medios sobre determinados temas o asuntos que ocurren en el mundo y son considerados prioritarios, sino que también aprenden de ellos la importancia y el énfasis que le deben dar (p. 15)

Por tanto y siguiendo a esta misma autora, la audiencia tenderá a dar una mayor importancia a un tema en función de la cobertura que éste tenga en los medios (en cuanto al número de noticias publicadas, el tiempo o espacio dedicado a ellas, etc.).

En este sentido, los periódicos, como importante referente informativo para la población española, tanto en sus ediciones impresas como digitales, son un reflejo de la opinión pública (Balle, 1991) y por tanto, su análisis es un método eficaz de acercamiento al conocimiento de la realidad social (Berger & Luckmann, 1967). En concordancia con el objeto de estudio de la economía política de la comunicación, que pone el énfasis en el examen de las instituciones e industrias culturales responsables de la distribución y regulación del mercado de la comunicación (Mosco, 2011; Sánchez Ruiz, 1992).

Partiendo de estas premisas teóricas, este trabajo pretende dar a conocer qué cobertura ofrece la prensa española a la problemática social sufrida por las personas mayores de 45 años, que se encuentran en situación de desempleo. Siendo su principal contribución a la literatura de investigación, dar a conocer la repercusión social y visibilidad de esta realidad a través de su aparición en los diarios.

Metodología

Población y selección de la muestra de estudio

La población de este estudio está compuesta por los diarios españoles de información general. Partiendo de esta población, se ha seleccionado una muestra de periódicos de relevancia nacional y comunitaria para su estudio. Los diarios han sido seleccionados por tener un promedio de difusión superior a 80.000 ejemplares al año según la Oficina de Justificación de la Difusión (OJD, 2015) y un número de lectores diarios superior a 250 según el Estudio General de Medios (EGM) de la Asociación para la Investigación de Medios de Comunicación (AIMC, 2015) y por tener edición impresa y digital para acceder al máximo público posible. Siete periódicos reúnen estas características y por tanto, fueron seleccionados para su

análisis. Estos periódicos ordenados según su promedio de difusión de forma descendente, se identifican en la Tabla 1.

Tabla 1. Identificación de los periódicos

Periódico	Ámbito de distribución	Editor/Propietario
El País	Nacional	Grupo Prisa
El Mundo	Nacional	Unidad Editorial
La Vanguardia	Nacional	Grupo Godó
ABC	Nacional	Grupo Vocento
El Periódico	Cataluña	Grupo Zeta
La Razón	Nacional	Audiovisual Española S.A.
El Correo	País Vasco	Grupo Vocento

Fuente: Elaboración propia

El sumatorio del promedio de ejemplares diarios difundidos por los siete periódicos seleccionados que componen la muestra supone un 51,21% del promedio en España por todos los periódicos nacionales según la OJD (2014), cifra que asegura la representatividad de la muestra seleccionada.

Se acotó el estudio al año 2014, para garantizar la actualidad de los datos. Se estudió el año completo, pues al abarcar un largo periodo de tiempo se evitó que el estudio estuviese afectado por variables estacionales (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). Se revisaron las noticias ofrecidas durante este año en las ediciones digitales de los periódicos mencionados.

Se han elegido las ediciones digitales de los periódicos seleccionados por su número de lectores en creciente auge. Un reciente estudio del Center for Internet Studies and Digital Life (2014) afirma que *"la forma más extendida de conocer noticias nuevas entre los usuarios españoles es acceder directamente al sitio web o la aplicación de un medio"* (p. 7). Según esta misma fuente, las webs de los periódicos son referentes para los usuarios españoles, pues el 46% de los encuestados se informa de esta manera. Además, las ediciones digitales permiten la consulta y el acceso a la información de forma instantánea (Castellanos, 2011) y durante largos periodos de tiempo, evitando la caducidad de las ediciones impresas, cuyos lectores sólo pueden adquirir el día de su publicación. Por tanto, las ediciones digitales aumentan la posibilidad de que las noticias lleguen al público e influyan sobre él.

Procedimiento y variables de análisis

Tras la selección de la muestra se procedió al análisis documental de las noticias ofrecidas por las ediciones digitales de los siete diarios durante el año 2014, siendo la *"unidad de contenido"* (Saperas, 1987) que centra este estudio el desempleo en mayores de 45 años. Con ayuda de los buscadores de los diarios se localizaron las noticias que incluyen en su discurso las palabras "mayores de 45 años". En esta fase, la recopilación de noticias de interés para el estudio está condicionada por el proceso de recuperación de datos, acceso a las noticias y herramientas de filtrado que utilizan los diferentes

buscadores de los periódicos estudiados. Tras este primer tamiz, todas las noticias encontradas fueron revisadas y sometidas a un segundo filtro, seleccionando sólo aquellas relacionadas con el empleo o desempleo de estas personas. Se obtuvieron un total de 628 noticias dedicadas a la situación laboral de los mayores de 45 años o que hacían mención a ello en su discurso.

Las noticias fueron identificadas y categorizadas en función de cinco variables de análisis, dos de ellas atribuibles a propiedades de la noticia (periódico y comunidad autónoma) y tres (tema, iniciativa y especificidad) definidas por el investigador de forma inductiva a través de una *inmersión cualitativa* inicial en el contenido de la noticia (Neuendorf, 2002).

A. *Periódico* al que pertenece la noticia, entre los siete estudiados.

B. *Comunidad Autónoma* en la que se produce o a la que se refiere la noticia, distinguiendo cada una de las 17 comunidades y las noticias nacionales, atribuibles a todo el territorio español.

C. *Tema*: Las noticias se han identificado con una etiqueta que indica su línea temática principal, de este modo se distinguen cinco categorías:

- Política: incluye todas las noticias que tratan sobre propuestas, acuerdos y críticas políticas, tanto del partido de gobierno como de la oposición y sindicatos.
- Economía: noticias referidas a presupuestos, sueldos, subsidios y contratos profesionales.
- Sociedad: en esta categoría se incluyen todas las noticias protagonizadas por ciudadanos, asociaciones o movimientos sociales en cualquiera de sus formas: reflexión, crítica social, entrevista, narración de vivencias, experiencias, logros o proyectos, etc.
- Estudios: noticias que exponen y comentan resultados de encuestas y datos estadísticos sobre empleo con carácter informativo.
- Formación: referido a noticias dedicadas al ámbito formativo y educativo en todos sus niveles y formas.

D. *Iniciativa*: variable dicotómica que muestra si la noticia se refiere a una propuesta, programa, proyecto o plan, que se va a realizar o a su implantación o resultados.

E. *Especificidad*: variable dicotómica que indica si la noticia es específica del empleo y desempleo de los mayores de 45 años y este tema centra el discurso, o por el contrario, la temática se menciona de forma puntual y efímera.

Las variables de análisis definidas con anterioridad posibilitaron la realización del análisis de contenido inicial que permite conocer la relevancia y asiduidad con la que se incluye esta temática en los diarios españoles en función de las diferentes variables. Para facilitar el análisis de datos se han utilizado los softwares Microsoft Access (para la creación de la base de datos de las noticias) y Microsoft Excel e IBM SPSS Statistics (para el análisis cuantitativo de la información).

Se realizaron tres análisis principales que relacionan diferentes variables. En primer lugar se realizó un análisis del perfil general de las noticias en función del periódico y su especificidad en la temática, este análisis permite conocer las noticias ofrecidas por cada periódico y su porcentaje de especificidad. A continuación se analizaron las noticias por Comunidades Autónomas e iniciativas de acceso al empleo. Por

último, el análisis se centró en las noticias en función de los temas generales que las enmarcan y las iniciativas de acceso al empleo. Sentando las bases, pero sin adentrarnos en la teoría del framing o encuadre, que nos llevaría a la interpretación de los sentidos del lenguaje utilizado en las noticias (Sádaba, 2001), tarea que se abordará en estudios posteriores.

Resultados

Análisis del perfil general de las noticias

Los primeros datos arrojados por el análisis de contenido nos muestran, tan solo con las cifras de frecuencia de aparición de las noticias, que el desempleo de los mayores de 45 años no es uno de los temas de mayor interés en la prensa española.

Como se puede apreciar en la Tabla 2, los periódicos ofrecen pocas noticias que mencionen esta temática y muchas menos que la aborden de forma exclusiva o central.

Tabla 2. Valor absoluto (VA) y porcentaje de noticias totales y específicas por periódicos

Periódico	Noticias		Noticias Específicas (VA)	% Especificidad
	VA	%		
El País	37	5,89	12	32,43
El Mundo	50	7,96	8	16,00
La Vanguardia	426	67,83	58	13,62
ABC	69	10,99	19	27,54
El Periódico	13	2,07	11	84,62
La Razón	10	1,59	5	50,00
El Correo	23	3,66	2	8,70
TOTAL	628	100,00	115	18,31

Fuente: Elaboración propia

El periódico que más noticias ofrece en su edición digital es La Vanguardia, que con 426 supone un 67,83% de la totalidad de las noticias existentes en estos diarios en 2014. El resto de periódicos distan considerablemente en su porcentaje, siendo los más cercanos el diario ABC con el 10,99% y El Mundo con un 7,96% (69 y 50 noticias respectivamente). El Correo, El Periódico y La Razón muestran porcentajes de representación inferiores al 5%, con 23, 13 y 10 noticias respectivamente.

En total se encontraron 628 noticias que hacen alusión a los mayores de 45 años y a su situación laboral. Estos datos son irrisorios considerando que durante el año 2014, los buscadores de periódicos como La Vanguardia muestran cifras de 69.140 noticias que hablan de empleo, 15.050 en ABC o 5.976 en El Mundo.

Atendiendo al criterio de especificidad de la noticia, los resultados varían levemente, manteniéndose en primer lugar La Vanguardia con 58 noticias específicas, seguida de ABC con 19 y de El País con 12. El porcentaje de noticias específicas sobre el desempleo en los mayores de 45 años respecto al total de noticias analizadas en cada periódico, muestra grandes discrepancias entre los diferentes diarios. En este

caso es El Periódico el que alcanza los mayores porcentajes de especificidad en sus noticias, con un 84,62%, es decir, 11 de las 13 noticias que incluyen información de los mayores de 45 años, son específicas de la unidad de contenido del estudio. Seguidamente, con un 50% de especificidad de sus noticias se encuentra la Razón. El periódico con menor porcentaje de noticias específicas es El Correo, con un 8,7% (2 noticias).

Análisis de las noticias por Comunidades Autónomas

En este segundo análisis se pretende conocer en qué comunidades autónomas, las noticias sobre el desempleo de los mayores de 45 años tienen mayor representación y frecuencia en los periódicos estudiados. En esta ocasión, para favorecer el contraste de datos entre las comunidades, se analizó únicamente la información obtenida de los periódicos de tirada nacional, omitiendo los dos territoriales que participan del estudio general (El Periódico y El Correo). Se descartaron los resultados de ambos periódicos, pues los datos que ofrecen se centran principalmente en su entorno comunitario.

Tabla 3. Noticias por comunidades autónomas en periódicos de tirada nacional

Comunidad Autónoma	Noticias		Noticias de iniciativas VA	% Iniciativa
	VA	%		
Nacional	102	17,23	5	4,90
Andalucía	59	9,97	9	15,25
Aragón	25	4,22	6	24,00
Asturias, Principado de	20	3,38	2	10,00
Balears, Illes	53	8,95	12	22,64
Canarias	20	3,38	4	20,00
Cantabria	9	1,52	1	11,11
Castilla y León	26	4,39	5	19,23
Castilla - La Mancha	21	3,55	8	38,10
Cataluña	26	4,39	7	26,92
Comunitat Valenciana	35	5,91	8	22,86
Extremadura	20	3,38	3	15,00
Galicia	17	2,87	2	11,76
Madrid, Comunidad de	79	13,34	17	21,52
Murcia, Región de	28	4,73	4	14,29
Navarra, Comunidad Foral de	10	1,69	1	10,00
País Vasco	23	3,89	3	13,04
Rioja, La	19	3,21	2	10,53
TOTAL	592	100,00	99	16,72

Fuente: Elaboración propia

Las noticias nacionales adquieren mayor relevancia en el análisis, siendo el 17,40% de los datos analizados, como muestra la Tabla 3. Las tres comunidades autónomas que más noticias de la temática generan son Madrid, Andalucía y las Islas Baleares, con un 13,34%, 9,97% y 8,95% respectivamente. Los datos son consecuentes en su frecuencia, mostrando más noticias de carácter nacional, a continuación de la capital española y de Andalucía, su comunidad más extensa y poblada. Sin embargo, sorprende que las Islas Baleares tengan un alto porcentaje de noticias sobre el desempleo en mayores de 45 años en

relación al resto de comunidades, cuando esta comunidad concentra únicamente el 2,4% de la población española, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015b).

La Tabla 3 muestra a su vez el número de noticias que tratan iniciativas orientadas al acceso al empleo. En este caso, Madrid e Islas Baleares, con 17 y 12 noticias de iniciativas respectivamente, son las comunidades que presentan los valores más elevados. Aunque los mayores porcentajes, en relación al número de noticias totales de la comunidad, los presenta Castilla-La Mancha y Aragón, con un 38,10% y 24% respectivamente de sus noticias dedicadas a dar a conocer iniciativas de acceso al empleo. Un ejemplo de ello es la noticia cuyo titular afirma *"El Plan Extraordinario de Creación de Empleo de Albacete llegará a más de 600 beneficiarios"* (La Vanguardia, 20/01/2014)¹.

Los porcentajes más bajos en cuanto a iniciativas los presentan las noticias nacionales (4,90%), lo que indica que las medidas de empleabilidad tienen un carácter preponderantemente comunitario.

Siendo "N" el número de periódicos nacionales analizados (N=5), la Tabla 4 elaborada con ayuda del programa de análisis de datos estadísticos SPSS, muestra los principales estadísticos descriptivos de los datos en función de la Comunidad Autónoma.

Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las noticias por Comunidades Autónomas según su aparición en los periódicos nacionales analizados

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media	Desviación
Nacional	5	51	6	57	102	20,40	21,055
Andalucía	5	44	0	44	59	11,80	18,512
Aragón	5	23	0	23	25	5,00	10,100
Asturias	5	20	0	20	20	4,00	8,944
Baleares	5	34	0	34	53	10,60	15,453
Canarias	5	18	0	18	20	4,00	7,874
Cantabria	5	9	0	9	9	1,80	4,025
CastillaLeón	5	21	0	21	26	5,20	8,983
CastillaLaMancha	5	12	0	12	21	4,20	5,848
Cataluña	5	19	0	19	26	5,20	8,106
Valencia	5	19	1	20	35	7,00	7,746
Extremadura	5	20	0	20	20	4,00	8,944
Galicia	5	11	0	11	17	3,40	4,506
Madrid	5	52	0	52	79	15,80	20,801
Murcia	5	27	0	27	28	5,60	11,971
Navarra	5	10	0	10	10	2,00	4,472
PaísVasco	5	10	0	10	23	4,60	4,450
Rioja	5	19	0	19	19	3,80	8,497
N válido (por lista)	5						

Fuente: Elaboración propia

¹ Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/local/castilla-la-mancha/20140120/54399340441/el-plan-extraordinario-de-creacion-de-empleo-de-albacete-llegara-a-mas-de-600-beneficiarios.html>

Los altos rangos y desviaciones estándar y los mínimos iguales a 0 muestran la gran discrepancia en el reparto de noticias por comunidades en función del periódico analizado. Solo la Comunidad Valenciana y las noticias nacionales aparecen en todos los periódicos estudiados. El mínimo de noticias nacionales que se recogen por periódico es 6 (en El Mundo), mientras que el máximo es 57, recogidas por La Vanguardia. La Comunidad Valenciana tiene representación en todos los periódicos, aunque en uno de ellos (La Razón) sólo hay una noticia de esta región.

Las desviaciones estándar son muy altas en todas las comunidades lo que indica que los datos están muy dispersos y no se agrupan en torno a la media, lo que muestra que hay una alta discrepancia entre la cantidad de noticias según la comunidad autónoma ofrecidas por cada periódico.

Se destaca también de este análisis cómo los periódicos nacionales no contemplaban ninguna noticia sobre las ciudades autónomas Ceuta y Melilla, por lo que éstas no tuvieron representación en el análisis por comunidades.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de las noticias por periódicos nacionales según su pertenencia a las Comunidades Autónomas

	N	Rango	Mínimo	Máximo
El País	18	12	0	12
El Mundo	18	19	0	19
La Vanguardia	18	48	9	57
ABC	18	19	0	19
La Razón	18	8	0	8
N válido (por lista)	18			

Fuente: Elaboración propia

La Vanguardia es el único periódico que incluye noticias referidas a mayores de 45 años y su situación laboral de todas las comunidades autónomas, como se aprecia en la Tabla 5. Esta tabla presenta los datos en función de los periódicos nacionales, siendo "N" el número de comunidades autónomas más las noticias nacionales (N=18). El mínimo de noticias de una comunidad que incluye La Vanguardia es 9 (de Cantabria), siendo el máximo 57 (noticias nacionales). El resto de diarios no ofrecen datos de todas las comunidades, centrandó su información sólo en algunas de ellas.

Análisis de las noticias en función del tema

Las noticias del desempleo de los mayores de 45 años se presentan en los periódicos enmarcadas en amplias áreas temáticas del interés del lector. A través de este análisis en el que se incluyen los siete periódicos con mayor tirada, se puede comprobar cuáles son los grandes temas en los que se engloban las noticias ofrecidas por los diarios. En este mismo análisis se contempla (a través de la variable dicotómica "iniciativa"), si la noticia informa de una propuesta de ayuda o de mejora de esta situación.

Tabla 6. Valor absoluto (VA) y porcentaje de noticias totales y de iniciativas por temas

Tema	Noticias		Noticias sobre Iniciativas (VA)	% Iniciativa
	VA	%		
Política	309	49,20	51	16,50
Economía	113	17,99	8	7,08
Sociedad	67	10,67	31	46,27
Estudios	113	17,99	0	0,00
Formación	26	4,14	17	65,38
TOTAL	628	100,00	107	17,04

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 6 muestra cómo el tema más común en el que se presentan las noticias de los mayores de 45 años en desempleo es "política". Es un asunto recurrente en campañas políticas y así lo muestran titulares como "El Govern asegura que 'los mayores de 45 años son un colectivo prioritario' en el Plan de Empleo" (El Mundo, 07/04/2014)²; o "González Tovar propone un Plan de Empleo especial para mayores de 45 años que son parados de larga duración" (La Vanguardia, 01/12/2014)³. También es utilizado como "arma arrojadiza" entre partidos de la oposición y del gobierno, como por ejemplo en la noticia "El PSOE-A reclama al Gobierno central un plan de empleo para mayores de 45 años" (La Vanguardia, 02/12/2014)⁴. Los siguientes temas más frecuentes que enmarcan las noticias del desempleo de los mayores de 45 años son "economía" y "estudios", con exactamente un el mismo número de noticias, concretamente 113, que suponen un 17,99% del total en cada caso.

Los temas que menor representación tienen son "sociedad" y "formación", con tan solo un 10,67% y un 4,14% respectivamente de noticias englobadas en estas temáticas. Sin embargo los datos se invierten al comprobar el porcentaje de iniciativas que se proponen en función de las temáticas que envuelven a la noticia. Y aun habiendo mayor número de noticias de política que proponen iniciativas y medidas (51 casos), estas suponen sólo el 16% de las noticias totales de política. El mayor porcentaje de iniciativas en función del número de noticias por tema pertenece al campo "formación". En esta temática el 65,38% de sus noticias se refieren a medidas de apoyo centradas en el marco formativo, como por ejemplo: "«Pígalión 2.0», un programa para desempleados con dificultades" (ABC, 21/11/2014)⁵. La temática "sociedad" también muestra un amplio porcentaje de noticias sobre iniciativas promovidas por asociaciones que ofrecen apoyo a las personas con dificultades de acceso laboral, tal es el caso de la

² Disponible en: <http://www.elmundo.es/baleares/2014/04/07/5342e93fca474185508b458b.html>

³ Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/local/2014/12/01/54420411704/gonzalez-tovar-propone-un-plan-de-empleo-especial-para-mayores-de-45-anos-que-son-parados-de-larga.html>

⁴ Disponible en: <http://www.lavanguardia.com/local/sevilla/2014/12/02/54420451264/el-psoe-a-reclama-al-gobierno-central-un-plan-de-empleo-para-mayores-de-45-anos.html>

⁵ Disponible en: <http://www.abc.es/comunidad-castillalamancha/20141121/abcp-pigmalion-programa-para-desempleados-20141121.html>

noticia titulada "*La Asociación de Mayores Parados lanza la campaña 'No queremos más lunes al sol'*" (El Mundo, 29/06/2014)⁶.

Los temas "economía" y "estudios" son lo que menor número de iniciativas presentan. En concreto el tema "estudios", no incluye ninguna noticia sobre iniciativas y medidas contra el desempleo, pues muestra únicamente datos y cifras estadísticas y reflexiones sobre estas en sus noticias.

En general sólo el 17,04% de las noticias que hacen referencia a los mayores de 45 años en desempleo tratan sobre medidas y ayudas e iniciativas propuestas para atajar la situación. Si contrastamos los datos de iniciativas con el número de noticias que se dedican específicamente a los mayores de 45 años, que son sólo 115, obtenemos que tan sólo 36 noticias de iniciativas son específicas para mayores de 45 años, lo que supone un 31,30% de las iniciativas encontradas y tan sólo un 5,73% sobre el total de noticias analizadas en este estudio.

Discusión de resultados y conclusiones

A pesar de la fuerte repercusión mediática del desempleo, patente en el estudio de frecuencia de palabras en la prensa realizado por Caicedo, Gaviria & Moreno (2012), la escasez de noticias referidas a la unidad de contenido de este análisis muestra cómo el desempleo concretamente de los mayores de 45 años en la prensa queda relegado, adquiere roles secundarios en sus noticias y es obviado en muchas ocasiones. Esto está en contraposición con los resultados obtenidos por otros estudios que analizan la presencia y tratamiento de otras unidades de contenido en la prensa, tales como la gripe A (Perea & Hellín, 2013) o la inmigración (Igartua, Muñiz & Cheng, 2005), que tienen una representación claramente superior en las noticias de prensa y adquieren mayor énfasis social.

Existen pocas noticias que incluyan contenidos sobre el desempleo de estas personas, pero muchas menos que sean específicas y que traten la cuestión en profundidad. Menos de una quinta parte de las noticias son específicas de la temática. En el resto de noticias el desempleo en esta franja de edad tan solo se menciona como un tema más, asegurando que se tendrá en cuenta, que es prioritario; pero no se indican líneas de actuación, como muestran los bajos porcentajes de noticias sobre iniciativas y medidas de atención a esta situación. Esto se evidencia en el porcentaje inferior al 6% que representa las iniciativas específicas para mayores de 45 años que muestran los periódicos analizados.

Se observan grandes discrepancias entre el número de noticias sobre la unidad de contenido incluidas en cada periódico, coincidiendo con otros estudios sobre otros temas (Carrasco & Jivkova, 2014; Gómez, 2014; Repiso, Rodríguez-Pinto & García-García, 2013). Aunque la cobertura que se da al tema es mínima en todos ellos, no formando parte esta temática de la selección de contenidos preferentes de sus ediciones. No obstante, el desempleo de los mayores de 45 años tiene más representación en algunos de ellos, siendo La Vanguardia el diario que más noticias sobre el tema facilita en su edición digital. En cuanto a la cobertura del tema por Comunidades Autónomas existen algunas diferencias, siendo las noticias nacionales, las de la capital española y las andaluzas las más frecuentes, seguidas de cerca por de las Islas Baleares. De los datos se infiere que las iniciativas de acceso al empleo son propuestas principalmente a nivel comunitario, en lugar de a nivel estatal.

⁶ Disponible en: <http://www.elmundo.es/baleares/2014/06/29/53b02b5be2704e3e3a8b457d.html>

La escasa relevancia otorgada por los medios al desempleo en esta franja de edad hace adentrarse al binomio audiencia-prensa en un ciclo difícil de detener. La prensa no publica contenido sobre el tema, lo que deriva en que la audiencia no sitúe la problemática del desempleo en esta franja de edad entre las de mayor relevancia e interés social. A pesar de que el desempleo en general es una de las mayores inquietudes sociales (CIS, 2015), la mayoría de las miradas se dirigen a desempleados de otras franjas de edad (CIDEDEC, 2012), obviando a los mayores. La sociedad no demanda contenidos específicos sobre el desempleo de los mayores de 45 años, pues no suscita su interés ni preocupación, ya que no han sido publicados por los medios y por tanto, desconocen esta realidad. Los medios no publican nuevos contenidos, pues no son demandados por su público. Al contrario de las temáticas referidas en otros estudios, que al tener amplia representación en la agenda mediática de la prensa, condicionan las preocupaciones de los ciudadanos (Martínez, Juanatey & Costa, 2012). Este ciclo de difícil ruptura en ocasiones es rasgado por iniciativas ciudadanas y sociales que reivindican sus derechos y alzan la voz para ser escuchados, abriéndose hueco en las noticias de prensa, como se pone de manifiesto en otros estudios que muestran a los diarios como una vía de reivindicación (García-Arranz, 2014; Joven, 2011), aunque controlada por el discurso dominante.

Las primeras voces de los afectados comienzan a dejar huella en los discursos políticos y económicos, y algunos estudios estadísticos muestran la preocupante cifra de desempleo que afecta a este colectivo. Se trata de un tema claramente politizado, al igual que ocurre a temáticas abordadas en otros análisis periodísticos (Carratalá, 2013; Gómez, 2014; Mayorga, del Valle & Nitrihual, 2008; Morán & Aguirre, 2008), pues las noticias del desempleo de los mayores de 45 años tienden a enmarcarse en cuestiones políticas. Sin embargo existe una inversión entre hechos y palabras. Las noticias relacionadas con política, economía y estudios son las más frecuentes y tienen por tanto la mayor representación en la prensa, pero no por ello presentan mayor proporción de iniciativas de mejora para el acceso laboral de estas personas. Las mayores proporciones de propuestas e iniciativas las muestran las noticias sobre formación y sociedad.

Las líneas de acción futuras derivadas de este estudio son amplias. El análisis inicial efectuado para este artículo a partir del modelo de la Agenda Setting, sienta las bases para una posterior ampliación y profundización en los enfoques del discurso sobre el desempleo de los mayores de 45 años en la prensa. A través de la teoría del encuadre, y partiendo de los resultados y conclusiones extraídas de este primer análisis, se podrán definir los marcos asociados a fenómenos del desempleo indagando en su discurso y profundizando en el uso del lenguaje.

Referencias bibliográficas

AIMC (2015). *Resumen general de resultados EGM. Febrero a noviembre de 2014*. Recuperado el 3 de febrero de 2015. Disponible en: http://www.aimc.es/spip.php?action=acceder_documento&arg=2700&cle=1f6b921b96885ef680ea038a98081ef089ceb32b&file=pdf%2Fresumegm314.pdf.

Balle, F. (1991). *Comunicación y sociedad. Evolución y análisis comparativo de los medios*. Santa Fe de Bogotá: Tercer Mundo Eds.

- Bendit, R., Hahn, M., & Miranda, A. (2008). *Los jóvenes y el futuro. Procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en un mundo globalizado*. Buenos Aires: Prometeo.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1967). *The Social construction of Reality: A Treatise in The Sociology of Knowledge*. New York: First Anchor Books.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Bustamante, E. (2004). *La televisión económica. Financiación, estrategias y mercados*. Barcelona: Gedisa.
- Caicedo, J. M., Gaviria, A., & Moreno, J. (2012). Hechos y palabras: La realidad colombiana vista a través de la prensa escrita. *Revista de Economía Institucional*, 14(26), 137-168.
- Carrasco, A., & Jivkova, D. (2014). Encuadrar la crisis nuclear: el conflicto en la Península de Corea según la prensa británica y española. *Observatorio (OBS*) Journal*, 8(4), 119-132.
- Carratalá, A. (2013). La información ambiental en el espacio público de la prensa impresa. Un estudio longitudinal sobre su referente. *Observatorio (OBS*) Journal*, 7(1), 133-171.
- Castellanos, J. (2011). De la tinta a los bits (Ink to bits). Análisis de la transición de los medios impresos análogos al ambiente digital. *Anagramas*, 9(18), 121-132.
- Center for Internet Studies and Digital Life (2014). *Reuters Institute Digital News Report. España*. Navarra: School of Communication. Universidad de Navarra. Disponible en: <http://www.unav.edu/documents/3786985/0/Reuters-Institute-Digital-News-Report-2014-Espana.pdf>.
- CIDEA (2012). *Formación y Exclusión Social. Documento de Síntesis*. España: Fundación Tripartita para la formación en el empleo. Disponible en <http://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb8011f10c>.
- CIS (2015). *Barómetro de marzo 2015. Avance de resultados. Estudio nº 3057*. España: Centro de Investigaciones Sociológicas. Disponible en: http://datos.cis.es/pdf/Es3057mar_A.pdf.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- García-Arranz, A. M. (2014). La opinión publicada sobre el movimiento 15-M Un análisis empírico de los periódicos digitales españoles : elmundo . es , elpais . com y abc . es. *Palabra Clave*, 17(2), 320-352.
- Gómez, M. (2014). La influencia de la agenda setting : análisis comparado del tratamiento del issue "mujer " en la prensa española (2007-2012). *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 20(2), 1103-1120. doi: 10.5209/rev_ESMP.2014.v20.n2.47052.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill. Interamericana Ediciones.
- Igartua, J. J., Muñiz, C., & Cheng, L. (2005). La inmigración en la prensa española. Aportaciones empíricas y metodológicas desde la teoría del encuadre. *Revista Migraciones*, 17, 143-181.
- INE (2015a). *Encuesta de población activa. Parados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos*. Recuperado el 1 de mayo de 2015. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4245>
- INE (2015b). *Resultados por comunidades autónomas. Población residente por fecha, sexo y edad*. Recuperado el 7 de mayo de 2015. Disponible en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1813&capsel=1815>

- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 8, 7-21.
- Joven, A. M. (2011). Búsqueda y reivindicación de una imagen social respetable. Artesanos, prensa y regeneración. *Ciencia política*, 11, 101-127.
- Krieg, P. (1998). Puntos ciegos y agujeros negros. Los medios como intermediarios de las realidades. En P. Watzlawick y P. Krieg (Eds.). *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo* (3ª ed.) (pp. 123-131). Barcelona: Gedisa.
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Arbeitslosigkeit, soziale Unterstützung und gesundheitliche Beschwerden. *Deutsches Ärzteblatt*, 108(4), 47-52.
- Martínez, V. A., Juanatey, Ó., & Costa, C. (2012). Agenda setting y crisis económica: influencia de la prensa en el comportamiento de consumo y ahorro. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18(1), 147-156. doi: 10.5209/rev_esMP.2012.v18.n1.39362.
- Mayorga, A. J., del Valle, C., & Nitrihual, L. (2008). Análisis complejo del discurso . Un estudio de la representación mediática en la prensa escrita. *Anagramas*, 7(13), 13-33.
- McCombs, M. (1997). Building Consensus: The News Media's Agenda-Setting Roles. *Political Communication*, 14, 433-443.
- McCombs, M. E., & Shaw, D. (1972). The agenda-setting function of mass media. *Public Opinion Quarterly*, 36, 176-187.
- Mewes, R., Rief, W., Martin, A., Glaesmer, H., & Brähler, E. (2013). Arbeitsplatzunsicherheit vs. Arbeitslosigkeit: Trotz der Unterschiede im sozioökonomischen Status sind die Auswirkungen auf psychische Gesundheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen ähnlich. *Psychother Psych Med*, 63, 138-144. doi: 10.1055/s-0032-1332981 .
- Morán, D., & Aguirre, I. M. (2008). La prensa y el discurso político en la historia peruana : Algunas consideraciones teóricas y metodológicas. *Investigaciones Sociales. Año XII*, 20, 229-248.
- Mosco, V. (2006). La economía política de la comunicación: una actualización diez años después. *Cuadernos de información y comunicación*, 11, 57-59.
- Mosco, V.(2011). La economía política de la comunicación: una tradición viva. En L. Albornoz (Ed.). *Poder, Medios, Cultura. Una mirada crítica desde la economía política de la comunicación* (pp. 15-50). Buenos Aires: Paidós.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- OJD (2015). *Medios controlados. Diarios*. Recuperado el 3 de febrero de 2015. Disponible en: <http://www.introl.es/medios-controlados/>
- Perea, A., & Hellín, P. A. (2013). Estudio de la comunicación de lobby en el caso de la gripe A. Persuasión en la prensa escrita española. *Anagramas*, 11(22), 53-78.
- Repiso, R., Rodríguez-Pinto, M. A., & García-García, F. (2013). Posicionamiento y agrupación de la prensa española : Análisis de contenido de las noticias generadas en la Jornada Mundial de la Juventud 2011. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 19(2), 1091-1106. doi: 10.5209/rev_ESMP.2013.v19.n2.43490.
- Rodríguez, R. (2004). *Teoría de la Agenda Setting: aplicación a la enseñanza universitaria*. Universidad de Alicante: Observatorio Europeo de Tendencias Sociales.

Sádaba, M. T. (2001). Origen, aplicación y límites de la Teoría del Encuadre (Framing) en comunicación. *Comunicación y Sociedad, XIV(2)*, 143-175.

Sánchez Ruiz, E. (1992). *Medios de difusión y sociedad. Notas críticas y metodológicas*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

Saperas, E. (1987). *Los efectos cognitivos de la comunicación de masas*. Barcelona: Ariel.

Searle, J. R. (1995). *The construction of Social Reality*. London: Penguin Books.

Tuchman, G. (1978). *Making News: A Study in the construction of reality*. New York: Free Press.

Date of submission: May 15, 2015

Date of acceptance: September 10, 2015

Guion previo de temas a tratar en el diálogo en profundidad

Expertos⁴⁵

BIOGRAFÍA: Ocupación, perfil profesional, contexto de intervención, etc.

REALIDADES

Mercado laboral

- ¿A qué **realidad** nos estamos enfrentando? (Tendencias y exigencias del mercado, oportunidades, vías, etc.)

Colectivos

General	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son los perfiles de las personas que demandan formación/orientación/apoyo? - ¿Cuáles son los colectivos con mayores dificultades formativas/de inserción laboral?
+ 45 años	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las necesidades y demandas de los desempleados mayores de 45 años? - ¿La formación/orientación/atención está adaptada a sus necesidades? - ¿Qué dificultades específicas presentan los mayores de 45 años? ¿Qué potencialidades? - ¿Qué posibilidades de retorno al mercado laboral tienen? ¿Qué alternativas? - ¿Qué sentimientos y emociones manifiestan u ocultan?

INTERVENCIONES Y ACTUACIONES

- ¿Qué tipo de **intervención** realiza / **formación** imparte? (Fines, contenidos, método, etc.)
- ¿Qué **alternativas/respuestas/recomendaciones** se ofrecen a los desempleados mayores de 45 años? ¿Existen medidas concretas para ellos?
- ¿Trabajar con mayores exige **requisitos o características específicas**? ¿Cuáles son, a su parecer, las **claves** para trabajar con este colectivo?

⁴⁵ Las guías de conversación, gracias a su carácter flexible, establecieron las líneas conversacionales sin delimitar el diálogo, facilitando su adaptación a los diferentes expertos entrevistados (formadores, investigadores u otros profesionales, como orientadores o trabajadores sociales).

LOGROS Y POTENCIALIDADES DE LA FORMACIÓN

- ¿Qué **logros o mejoras** sociales consigue la formación?
- ¿Cómo se podrían **aumentar estos logros**? ¿Cómo se podría lograr un mayor **impacto social**?

PROPUESTAS ESPECÍFICAS

- ¿Qué debería hacer una persona en esta situación? ¿Con qué **actitud**?
- Si se plantease un **programa formativo específico**, ¿qué tendría en cuenta? ¿Es la formación la respuesta?

Conclusiones generales e implicaciones educativas

Fruto del estudio de los datos y a partir de los hallazgos encontrados, se establece el siguiente decálogo de conclusiones generales, que complementan y engloban a las conclusiones parciales de cada análisis individual, presentadas previamente en sus respectivos capítulos.

11. **La formación no es la solución única y absoluta al desempleo de los mayores de 45 años.** Debemos desde el área de la formación, abordar la problemática desde una mirada humilde, pues es evidente que esta no es la única ni absoluta respuesta, y que en la exclusión laboral de este colectivo coexisten muchos más factores que se desbordan del alcance de esta disciplina, y se vierten hacia otros ámbitos de intervención como la sociología, la psicología, la política o la economía. La formación es, sin duda, necesaria y es un empuje para el desempleado, que ayuda a frenar el proceso de exclusión laboral y social. Sin embargo, como reivindican muchos de los informantes de este estudio y afirma Sánchez (2009, p. 166) *“La lucha contra la exclusión social se debe hacer a través de la educación y la formación, pero también a través del empleo remunerado”*.
12. **Conviven diferentes percepciones en los discursos en cuanto a la aceptación y consideración de la formación para el acceso al empleo.** Los discursos pronunciados por los expertos no dudan de la necesidad de la formación para la incorporación al mercado laboral. Sin embargo, existe desconfianza sobre su eficacia o pertinencia entre algunos de los desempleados. Las diferentes actitudes hacia la formación varían en función de las trayectorias vitales, el género y la edad. La formación tiene una mejor consideración para el acceso al empleo entre las mujeres. Ellas presentan una mayor participación en las actividades formativas y le conceden a estas y a su acreditación un mayor valor como mérito para lograr un puesto de empleo. No obstante, los patrones discursivos desplazan a la formación a un segundo plano frente al empleo, relegación que se acentúa en las personas de mayor edad y en los varones.
13. **La experiencia profesional genera controversias, pues puede ser percibida como un obstáculo o como un valor para la inserción laboral.** La tradicional valía de la experiencia profesional para el acceso al empleo se pone en cuestión para los desempleados mayores de 45 años. En el actual mercado de trabajo la alta experiencia laboral puede ser entendida como un indicativo de inflexibilidad, resistencia al cambio y como una fuente de conflictos y rebelión

en la empresa. La experiencia tiene además un coste económico que muchas empresas no están dispuestas a costear.

14. ***El desempleo en esta franja de edad supone una ruptura con la vida profesional anterior, que repercute en la identidad de la persona y tiene fuertes connotaciones emocionales en los mayores de 45 años.*** El plano emocional emerge con fuerza ante la situación de desempleo en las personas mayores de 45 años, especialmente en aquellas con una larga y estable trayectoria profesional, afectando con más fuerza a los varones de esta franja de edad. La incertidumbre e inestabilidad asociada al desempleo se contraponen a la estabilidad característica de esta etapa de la vida (Erikson, 1985), poniendo en jaque una identidad profesional ya creada (Dubar, 2002). El continuado esfuerzo personal que ha valido previamente para alcanzar progresivamente logros profesionales que se sienten propios y merecidos, es percibido como inútil, pues el desempleo les ha despojado de los frutos de su esfuerzo, creando sentimientos de defraudación y malestar. Estos sentimientos se manifiestan más enérgicamente en el género masculino, al dañar el modelo hegemónico de masculinidad que erige al hombre como soporte económico y protector de la familia (Tena & Jiménez, 2006). La crisis de identidad generada por el desempleo hace preciso un proceso de reconstrucción profesional y vital que haga emerger al individuo y evite su hundimiento emocional.
15. ***El colectivo de mayores de 45 años es muy diverso, por lo que requiere atención individualizada.*** La diversidad del colectivo se manifiesta en las diferentes percepciones sobre este, en ocasiones incluso contrapuestas, presentes en los discursos. Las personas no se ajustan a patrones actitudinales, motivacionales y conductuales rígidos. Los ciclos vitales y trayectorias personales, formativas y profesionales toman diferentes rumbos que se distancian cada vez más con el paso de los años. Partiendo de esta evidencia, no todas las medidas específicas para mayores son efectivas para todos los sujetos de esta franja de edad.
16. ***El aumento de la edad camina en dirección opuesta a las oportunidades de empleo reales y percibidas.*** Los mayores de 55 años, más cercanos a la jubilación, muestran menos esperanza de acceder nuevamente al empleo y tienen menos oportunidades reales de hacerlo, pues el tiempo que les permite el reajuste profesional es más reducido y los estereotipos y prejuicios sociales asociados a su edad son más fuertes (Posthuma & Campion, 2009).
17. ***Las grandes cifras y estadísticas oficiales suavizan la problemática del desempleo y ocultan las casuísticas de los desempleados de mayor edad.*** Las maquilladas cifras silencian a los más vulnerables, dificultando el establecimiento de un perfil claro sobre los factores que influyen en la empleabilidad de los mayores de 45 años. Las vulnerabilidades quedan

enmascaradas ante un ingente volumen de datos y cifras, poco específicas y opacas, usadas no siempre con integridad.

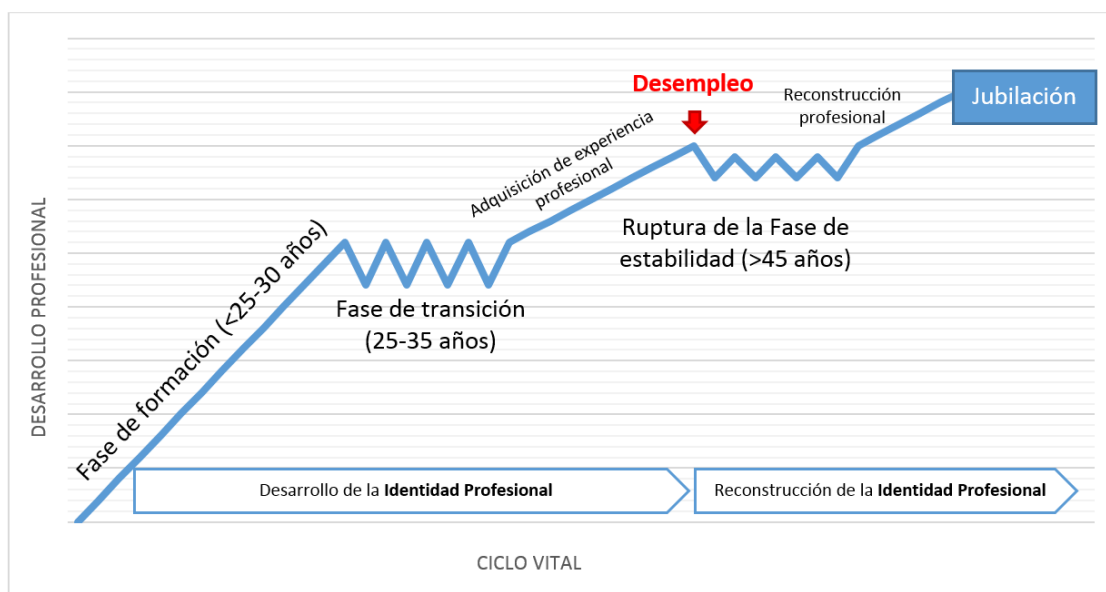
18. ***Las políticas sociales y la normativa que atiende al colectivo de desempleados mayores tiene un bajo grado de especificidad.*** Las consideraciones legales dispuestas para los mayores de 45 años en la normativa de empleo y formación, tienen un carácter general, y son establecidas para multitud de colectivos con escasos puntos de encuentro con los desempleados mayores de 45 años. Las medidas genéricas, creadas para atender a diversidad de perfiles, no responden oportunamente a las necesidades específicas de ninguno de ellos, y sin embargo, trazan una nueva línea de exclusión, marcada por la pertenencia a un colectivo en riesgo.
19. ***Los desempleados mayores de 45 años están silenciados por los medios, lo que les empuja al olvido social.*** Los medios de comunicación, aun insistiendo en la preocupación social que genera el paro, obvia a los desempleados mayores de 45 años de su discurso sobre desempleo. Son escasas las fuentes que incluyen esta problemática entre sus temáticas, y sus alusiones son puntuales y esporádicas. Rara vez tienen voz en los discursos que los refieren, que son normalmente redactados por terceros, que victimizan o culpabilizan al sujeto. Tan sólo algunas fuentes concretas como los blogs que ha generado el propio colectivo o los profesionales que trabajan con ellos, recogen sus palabras, normalmente asociadas a discursos reivindicativos, generados desde iniciativas de unión y asociación de los mayores.
20. ***Muchas de las ayudas, prestaciones e iniciativas sociales actúan como medios encubiertos de exclusión del mercado de trabajo que promueven la resignación y el conformismo.*** No son oportunidades reales. El mercado de trabajo prescinde de los profesionales de mayor edad, relegándolos al desempleo y a la dependencia social o empujándolos a la jubilación anticipada. La prestación social, en sustitución de un empleo digno, para una persona con competencias profesionales, ganas y capacidad de trabajar, no hace más que acallar y contener respuestas sociales reivindicativas y favorecer el conformismo y la resignación, creando situaciones de precariedad y dependencia, que anulan socialmente a la propia persona.

Aunque la formación no sea la única acción que hay que emprender para afrontar el desempleo, las evidencias apuntan a que esta aumenta las oportunidades de acceso al empleo. A partir de esta premisa, se tiene a bien concretar en este apartado los principales desafíos a los que la formación orientada a los mayores de 45 años se enfrenta. De las conclusiones y hallazgos extraídos de los análisis que componen esta tesis, se derivan una serie de implicaciones o repercusiones educativas y formativas, cuya consideración entendemos pertinente para la generación y diseño de propuestas que, desde este ámbito, se orienten a la inserción laboral de las personas mayores de 45 años. Estas consideraciones aterrizan sobre el marco de la formación, la acreditación y la orientación profesional, generando a su vez líneas de actuación que desembocan en

el campo de intervención de la educación social. Desde este enfoque planteamos las siguientes directrices a tomar en consideración:

- **Facilitar una reconstrucción profesional basada en la experiencia.** Entendemos que el desempleo en este momento del ciclo vital supone un nuevo reto para el profesional, que debe reconstruir su identidad profesional partiendo de las competencias ya adquiridas en su anterior desempeño laboral y experiencias vitales y profesionales. Como muestra la Figura 1, se trata de un proceso de reconstrucción profesional que no parte de cero, sino que utiliza las competencias adquiridas en etapas anteriores como base de desarrollo de nuevas habilidades y aprendizajes en otras áreas. De esta forma las personas pueden **asumir nuevas identidades en fase de desarrollo avanzadas**. En este sentido, compartimos con Dubar (2002) la expresión “*poner todo en cuestión*” (p.192) como salida para afrontar esta problemática, pues entendemos que es necesario reflexionar sobre las experiencias anteriores, analizarlas y ser consciente de la validez y la utilidad que pueden tener aplicadas a nuevos contextos.

Figura 1. Reconstrucción de la identidad profesional de los mayores de 45 frente a la pérdida del empleo



Fuente: Elaboración propia

- **Promover la orientación en los mayores de 45 años.** Por un parte, la orientación rentabiliza tanto los esfuerzos de los sujetos como el dinero invertido en las iniciativas formativas. La formación para el empleo sin orientación profesional carece de sentido, por tanto las decisiones formativas deben tomarse sobre el conocimiento de las posibilidades del mercado de empleo y de las propias necesidades y competencias. En este sentido, se propone la orientación además como herramienta que ayude a las personas a conocerse a sí mismas y a aumentar su autoeficacia mediante la reflexión sobre su propia experiencia. El

conocimiento de los puntos fuertes y débiles ayuda a las personas a elegir qué camino profesional y formativo seguir.

- **Favorecer la acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia profesional.** Los mayores de 45 años, muchos con sobrada experiencia laboral, pueden no disponer de la acreditación que valide sus competencias, pues los procedimientos que le dieron acceso al empleo en su juventud no se basaban en la cualificación. La validación de las competencias profesionales, permite el acceso a más ofertas laborales y a su vez, supone merecido reconocimiento de la valía profesional que poseen, válido a nivel profesional y personal.
- **Incentivar la formación del profesorado hacia perfiles profesionales orientados a la educación de adultos.** La idiosincrasia del colectivo hace precisa una capacitación específica del profesorado para la atención del colectivo de mayores. La carencia de formación específica para la atención de adultos en el profesorado, carga el peso de esta atención en su propia profesionalidad, inquietudes e iniciativa. Los profesionales adultos que nuevamente entran en las aulas como alumnos demandan una relación más próxima con el profesorado, que permita intercambiar puntos de vista sobre la materia con el docente. Reclaman aprendizajes eminentemente prácticos y de utilidad que promuevan el perfeccionamiento profesional y que supongan un avance, impartidos con metodologías activas y participativas que se alejen de la clase magistral.
- **Fomentar la participación de los desempleados más cercanos a la edad de jubilación, y difícilmente empleables, en acciones generativas basadas en el aprendizaje intergeneracional,** de manera que los profesionales mayores sirvan de mentores a los más jóvenes, compartiendo su experiencia y respondiendo a su vez a la generatividad propia de esta etapa vital.
- **Propiciar la transformación de la cultura empresarial a través de una educación a nivel social.** La educación tiene un fuerte poder transformador, conscientes de su potencial se trata de educar a la sociedad en su conjunto para favorecer la inserción de los mayores en el mercado laboral, creando una economía solidaria, que apueste por el bien común (Felber, 2012). Si no logramos que la cultura empresarial cambie, que haya una mayor predisposición del empresario a la contratación de adultos y una economía orientada a las personas, en lugar de al incremento incesante de la productividad, todo lo que hagamos sobre el colectivo en cuestión, parafraseando a uno de los informantes de este trabajo, es “zum de paja”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Erikson, E. H. (1985). *El ciclo de vida completado*. Buenos Aires: Paidós.

- Felber, C. (2012). *La economía del bien común*. Barcelona: Deusto.
- Posthuma, R. A., & Champion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188. doi: 10.1177/0149206308318617.
- Sánchez, M. F. (2009). La Orientación Laboral en contextos de diversidad personal, social y cultural. En L. M. Sobrado, & A. Cortés, *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 161-183). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Tena, O., & Jiménez, P. (2006). Estrategias para mantener el modelo de masculinidad en padres-esposos desempleados. *Revista de estudios de género. La ventana*, 24, 440-462.