

Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género

CONCEPCIÓN MIMBRERO MALLADO* | SUSANA PALLARÈS
PAREJO** | ROCÍO GUIL BOZAL***

Resumen Este artículo tiene como propósito posicionarnos desde una perspectiva de género en la definición del constructo empleabilidad y sus competencias clave. Abordamos el estudio desde una metodología cualitativa aplicado un análisis de contenido. Revisamos la literatura respecto a la metamorfosis de concepto de trabajo y su relación con las transformaciones del término empleabilidad, desde su origen a inicios del siglo XX como término asociado al empleo. Concluimos que la empleabilidad no es constructo monolítico, sino que, está condicionada por factores personales (como el género, la procedencia étnica o la edad) y por factores del sistema socioeconómico en un momento sociohistórico determinado, que provocan desequilibrios ocupacionales entre mujeres y hombres. Desde este enfoque, examinamos propuestas que definen competencias implicadas en la empleabilidad. Finalizamos acentuando la relevancia científica, social y política de atender a los factores personales y estructurales que condicionan la inserción laboral de mujeres y hombres, y por ende, a las competencias

.....

* Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social, Barcelona, España, concepción.mimbrero@uab.cat, conchamimbrero@us.es

** Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Psicología, Departamento de Psicología Social, Barcelona, España, susana.palleres@uab.cat

*** Universidad de Cádiz, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Psicología Social, Cádiz, España, rocio.guil@uca.es

implicadas en este fenómeno. Así, nuestro artículo incide en los ámbitos de la investigación y de las actuaciones políticas orientados a combatir las desigualdades de género observadas en la empleabilidad.

Palabras clave: Empleo; igualdad; género; competencias

Abstract *This article aims to position ourselves from a gender perspective in the definition of employability and construct their core competences. We study from a qualitative methodology applied a content analysis. We reviewed the literature regarding the metamorphosis of the concept of work and its relation to the transformations of employability, since its inception in the early twentieth century as a term associated with employment. We conclude that employability is not monolithic construct, but is conditioned by personal factors (such as gender, ethnicity or age) and by factors of the socio-economic system in a given socio-historical moment, that cause occupational imbalances between women and men. From this approach, we examine proposals that define competences involved in employability. We end by emphasizing the scientific, social and political attend to personal and structural factors affecting the employment of women and men relevance, and therefore the powers involved in this phenomenon. Thus, our article affects the areas of research and policy actions aimed at combating gender inequalities observed employability.*

Keywords: *Employment; equality; gender; competences*



El concepto de empleabilidad surge a principios del siglo XX vinculado a la expresión en inglés *Employability*, asociada al empleo y entendida como “trabajo realizado en una organización concreta” (Rentería, 2004, p. 8). Se concibe, por tanto, como un término que divide a la población en edad de trabajar en personas empleables y no empleables (en función de si tienen trabajo o están en situación de desempleo). Sin embargo, en la década de los 80 se dilata el significado de este constructo debido a los desequilibrios existentes entre oferta y demanda laboral. Así, en la definición del concepto de empleabilidad se hace alusión al grado de adecuación entre las

características psicosociales de una persona que demanda empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto determinado (Blanch, 1990). Esta transformación conceptual es debida, fundamentalmente, a que las empresas encuentran dificultades para cubrir sus puestos de trabajo desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo (Rentaría & Andrade, 2007). A partir de entonces, se adopta un enfoque más individualista, fijando en el propio sujeto la responsabilidad para emplearse y permanecer en el mercado laboral (Antunes, 1990; Weiner, 2004; Yorke, 2004).

Más recientemente, la globalización da paso a un nuevo panorama socioeconómico. Las nuevas formas de aprendizaje, las exigencias de la sociedad red (Castells, 2006), la creciente competitividad empresarial y el incremento de la población en edad de trabajar han supuesto una profunda modificación del modelo productivo-laboral del capitalismo contemporáneo. Entre los principales rasgos de estas transformaciones, destacan la heterogeneidad de los sistemas de contratos así como de las remuneraciones y de las jornadas laborales (Recio, 2012). En este momento socioeconómico, denominado por autores como Sennett (2006) la era del capitalismo flexible, las relaciones laborales y las estrategias empresariales han cambiado y nuevas modalidades líquidas o flexibles estructuran el mundo laboral en un proceso de precarización de los derechos del trabajo (Bauman, 2004, 2007).

En este contexto socioeconómico, surgen distintos significados del concepto de empleabilidad (Casalli et al, 1997; Sáez & Torres, 1999; Organización Internacional del Trabajo, 2004, entre otras). No obstante, todas las acepciones tienen en común que la empleabilidad es una cualidad o competencia del individuo, y por tanto, la responsabilidad de entrar o mantenerse en el mercado de trabajo recae sobre el propio sujeto. Apoyamos esta conclusión, empíricamente, en los hallazgos de diversas investigaciones (Rentería & Malvezzi, 2008; Álvarez et al, 2004). Estudios en los que, al analizar las versiones de responsables de recursos humanos, profesionales de alta empleabilidad y profesionales de baja empleabilidad respecto a las dimensiones que definen la empleabilidad, coinciden en dar mayor importancia a los factores personales, específicamente, a la iniciativa, la flexibilidad y a capacidad para relacionarse y adaptarse, que a otros tales como los factores sociales que condicionan la identidad personal (sexo, edad, raza o credo) y de contexto (cierres, creación y difusión de empresas,

recortes salariales, reducción de cargos, oferta laboral, entre otros). Todo ello “sin desconocer que estos factores suelen ser usados como criterios de exclusión no oficializados en los procesos de selección o de retiro” (Rentería & Andrade, 2007, p. 138). Otras investigaciones, focalizan la atención en analizar estos condicionantes desde una perspectiva de género (Carrasquer, 2009; Pazos, 2009; Cebrián & Moreno, 2008). Así, a pesar de que en último siglo, al menos en Europa, asistimos a un incremento paulatino del empleo femenino (que se ha visto disminuido por la situación de crisis actual), observamos que no es una presencia en igualdad de oportunidades para hombres y para mujeres. Los resultados que corroboran estos datos, revelan que la representación ocupacional femenina sigue caracterizada por factores estructurales, poniendo en entredicho las políticas diseñadas y puestas en marcha para paliar estas desigualdades de género.

El marco anterior invita a formularnos las siguientes preguntas teniendo en cuenta el contexto social-político-económico actual ¿Qué factores pueden condicionar la empleabilidad femenina y masculina? ¿Qué competencias clave están implicadas en las oportunidades de inserción laboral de hombres y mujeres? El objetivo general de este artículo es pues, posicionarnos desde una perspectiva de género en la definición del constructo empleabilidad y de las competencias clave que lo describen.

METODOLOGÍA

En el estudio del que parte este artículo, acorde con los rasgos y principios propios de los estudios de género (Díaz y Dema, 2013; Martínez et al, 2014), usamos una metodología cualitativa aplicando un análisis de contenido para posicionarnos en el concepto de empleabilidad y definir las competencias implicadas en este fenómeno. En concreto, nos apoyamos en Olabuénaga (2012) que desde el constructivismo sitúa la idea del central del análisis de contenido en el texto original, que debe ser tratado como un contexto de observación del que se extrae información para posteriormente analizarla e interpretarla. Para ello, nos situamos en experiencias concretas que han tratado el fenómeno de la empleabilidad desde una perspectiva de competencias y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (5 informes

técnicos de organizaciones públicas y privadas). Asimismo, analizamos trabajos empíricos que versan sobre esta temática (12 artículos científicos).

Siguiendo a Olabuénaga (2012), en una primera fase elaboramos un Texto de campo en el que marcamos notas, aclaraciones y observaciones sobre el fenómeno objeto de estudio. A partir del Texto de campo, elaboramos el Texto de investigación en el que señalamos una primera sistematización y categorización de la información extraída de los textos analizados. En cuanto a la categorización, utilizamos lo que Olabuénaga (2012) define como categorías de tipo *especiales*. Siendo estas, para efecto de este estudio, aquellas de las que parten experiencias concretas para la aplicación de la dimensión de género en el marco de la empleabilidad. Así, tomamos como referente el estudio de Mimblero (2014) efectuado con objeto de diseñar un Plan estratégico de formación y empleo desde una perspectiva de género en el municipio de La Rinconada (Sevilla, España). Además, la experiencia de intervención desarrollada por la Federació de Dones per la Inserció Laboral de Barcelona (España) de la que parte la investigación de Mimblero (2014).

Usamos una forma *deductiva* de codificar, utilizando técnicas de análisis de reducción de datos que permite inferir el contenido de los textos dentro de una o otra categoría establecida a priori (categorías teóricas). Este Texto de campo, fue valorado y transformado en un Texto interpretativo en el que representamos la versión científica de la realidad estudiada.

Así partimos de dos dimensiones, interrelacionadas, para posicionarnos en el concepto de empleabilidad: Dimensión I. Factor género y otros factores estructurantes de la identidad personal. Dimensión II. Deficiencias del sistema socioeconómico. Sobre la base de estas dimensiones, interpretamos que la empleabilidad no es un constructo monolítico sino que varía en función de determinados factores. Posteriormente, nos basamos en las categorías establecidas por Mimblero (2014) para profundizar en el estudio de las unidades de competencias implicadas en la empleabilidad: 1. Saber identificar las características y causas que mantienen el nuevo contexto social y laboral; 2. Saber gestionar los recursos para la inserción laboral. Se trata de identificar y saber hacer uso de las herramientas de acceso al empleo; 3. Reconocerse en el propio proyecto profesional y adaptarse al nuevo contexto sociolaboral; 4. Reconocerse en la ocupación en la que demanda empleo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este apartado presentamos los resultados y discusión de nuestro estudio teniendo en cuenta las dimensiones de las que partimos para situarnos en el concepto de empleabilidad y las categorías teóricas en las que nos basamos para posicionarnos en las competencias clave implicadas en este fenómeno.

Posicionamiento en el concepto de empleabilidad. Situándonos en la nueva modernidad – engendrada en el contexto de la globalización- y más concretamente en el escenario de la actual crisis financiera, la empleabilidad se concibe como un instrumento político fundamental para activar el empleo por parte de los agentes políticos, económicos y sociales. Desde esta perspectiva integracionista (Dennis, 2002, 2007), no hay una crítica explícita ni implícita a las causas que generan desempleo, pobreza y desigualdad, por lo que desde este enfoque no se plantean cambios estructurales. Si el desempleo genera exclusión, la solución pasa por adoptar medidas que incidan en el cambio de actitud de colectivos concretos hacia la empleabilidad o medidas que vayan dirigidas a la inserción de los grupos en riesgos de exclusión. Bajo el enfoque integracionista, las medidas articuladas para generar tasas de empleo femeninas se encuadran, sin cuestionar ni plantear soluciones que venzan las causas que generan la situación que sufren históricamente las mujeres en el ámbito del empleo.

Estas respuestas políticas se amparan en un marco institucional internacional cuando se conceptualiza el término empleabilidad recogido en la Recomendación 1959 de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (2004) junto con el de aprendizaje permanente, cualificaciones y competencias en relación al desarrollo de Recursos Humanos. Según esta definición, la educación y las cualificaciones facilitan la aplicación de nuevas tecnologías, aumentan la empleabilidad de los individuos y la productividad y competitividad de las empresas (Somavía, 2004). El aprendizaje permanente comprende todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones. El concepto de competencias engloba los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que dominan las personas y aplican en un contexto específico. El término cualificaciones, designa la

expresión formal de las habilidades profesionales de las personas trabajadoras, reconocidas en los planos internacional, nacional o sectorial. Por último la empleabilidad queda definida como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2004). Desde este punto de partida, la Organización Internacional del Trabajo (2004) establece cuatro dimensiones o componentes de la empleabilidad: 1. Capacidades: Incluye las habilidades básicas. 2. Competencias: Integra las dimensiones cognitiva (conocimiento), procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser), destacando en esta última la competencia de aprender a aprender. 3. Motivaciones, intereses y obstáculos internos que deben reconocerse para aumentar el grado de empleabilidad. 4. Estructura de oportunidades que brinda el sistema, sirvan de ejemplo los centros educativos, el Estado y el mercado.

Sin embargo, aunque la Organización Internacional del Trabajo considera la empleabilidad como una responsabilidad compartida entre organizaciones, instituciones e individuos, es innegable la tendencia conceptual a poner sobre el sujeto la responsabilidad última de ser empleable (Rentería & Andrade, 2007; Rentería & Malvezzi, 2008; Álvarez et al. 2004).

No obstante, numerosas aportaciones engendradas desde un enfoque de género y de inclusión social dan un giro a esta perspectiva, acentuando que las causas del desempleo no se encuentran en el individuo, hombres y mujeres, sino en las estructuras que sostienen y mantienen el sistema social y económico (Hirata, 1997; Rentería, 2001; Rentería & Malvezzi 2008; Álvarez et al, 2004; Rubio, 2004; Bauman, 2004, 2007; Dennis, 2002 & 2007; Rentería & Andrade, 2007; Gálvez & Torres, 2010; Pazos, 2010, 2014; Pulido Martínez, 2010; Peiró, 2011, 2014; entre otras).

Estas propuestas suponen un marco de referencia en nuestro estudio dado que amplían el significado de las aseveraciones individualistas ya mencionadas y, por ende, la que nos ofrece la Organización Internacional del Trabajo. En este orden de ideas, partimos de las dimensiones formuladas por Mimbbrero (2014) para entender que la posibilidad de inserción laboral de una persona no depende exclusivamente de aprovechar las posibilidades

que les brinda los agentes educativos y productivos. La Dimensión I: Factor género y otros factores estructurantes de la identidad personal: El género, sumado a la etnia, la clase social y otros elementos que se vinculan a la identidad personal, condicionan la empleabilidad. La Dimensión II: Deficiencias del sistema socioeconómico. Deficiencias que provocan un impacto diferente en mujeres y en hombres en el acceso y mantenimiento del empleo. A continuación nos centramos en describir estas dimensiones que nos han ayudado a posicionarnos en el concepto empleabilidad.

Dimensión I: El género y otros factores estructurantes de la identidad personal. Numerosos estudios reconocen que el género, como construcción social, determina que las posibilidades de inserción laboral sean distintas para hombres y para mujeres (Pazos, 2014 & 2010; Carrasquer & Recio, 2013, Selva et al, 2012; Gálvez & Torres, 2010; Lewis, 2006; Fraser & Honneth, 2006; Rubio, 2004). Aportaciones que insisten en la importancia de detectar e intervenir en los factores que, por cuestiones de género, provocan desequilibrios en la ocupabilidad masculina y femenina. Otros elementos estructurantes de la identidad personal (edad, etnia o clase social), también influyen en la empleabilidad, tanto más cuando se combinan con la variable género. A continuación nos detenemos en definir estos factores que condicionan el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo de las mujeres: 1. Madre de familia monoparental. En las últimas décadas, estamos asistiendo a un cambio social en el que la familia tradicional, compuesta por una pareja heterosexual casada (con o sin descendencia), con roles de género claramente marcados, ha dejado paso a nuevos modelos de familia. Las familias monoparentales, compuestas por la madre y sus hijos e hijas, están encontrando una serie de dificultades que deben salvar a pesar de estar amparadas por normativas de igualdad (Ruiz & Martín, 2012). En el contexto laboral, estas mujeres encuentran limitaciones para acceder a empleos a tiempos completos y cualificados que impliquen una profunda dedicación. Como consecuencia, sus trabajos suelen caracterizarse por una mayor precariedad o/y dentro de la economía sumergida. 2. Rol de los cuidados atribuido a las mujeres. Con lo anterior planteado, podemos advertir que el rol de los cuidados asignado al género femenino es uno de los factores que más condiciona la inactividad en el mercado laboral de la población femenina. “La división sexual del trabajo y la ideología que la sostiene, reproduce y otorga prestigio a tiempos y actividades, es vigente en las sociedades de

capitalismo avanzado” (Carrasquer, 2013, p.105). 3. Doble jornada laboral. Además, las tareas domésticas y de cuidados que desarrollan las mujeres determina que sus trabajos fuera del hogar sean considerados en gran parte como salarios de apoyo a la economía doméstica (Rubio, 2004). La denominada doble jornada laboral, además de favorecer la precariedad contractual y salarial, facilita que las mujeres sean las primeras en soportar el impacto de la crisis económica (Carrasquer & Recio, 2013). 4. Segregación laboral horizontal. Igualmente, estos roles de género condicionan que las tareas del hogar se extiendan al ámbito del trabajo mercantilizado. Esto supone una infravaloración de las profesiones y sectores ocupacionales representados históricamente por las féminas (Gálvez & Matus, 2012). En este sentido, nos referimos al mantenimiento y desprestigio de los sectores ocupacionales representados mayoritariamente por el género femenino (segregación horizontal). 5. Segregación laboral vertical. La segregación vertical o techo de cristal es un tipo de discriminación que impide a las mujeres acceder a un puesto o categorías superiores (Guil, 2005). Las mujeres van desapareciendo gradualmente en el ascenso jerárquico cuanto más cerca estén los puestos de dirección. Son ellas las que se concentran en mayor medida en categorías de menor reconocimiento social, económico y de poder. 6. Políticas públicas articuladas en contra de la igualdad de género. En España, las políticas públicas actuales proporcionan incentivos económicos para que se mantenga la familia tradicional. Tal es el caso de la tributación conjunta (que parte del principio de que una mujer es una carga y hay que desgravar por ella), de la contributividad (es decir, que las pensiones dependen de las cotizaciones), de los incentivos al tiempo parcial, o de las prestaciones para el cuidado incompatibles con el empleo (Pazos, 2014). En definitiva, elementos que condicionan el mantenimiento de un modelo de sociedad basado en la familia sustentador masculino/esposa dependiente, impidiendo a muchas mujeres mantenerse en un empleo de calidad durante toda la vida (Lewis, 2006). 7. Clase social y procedencia étnica. Por último, la clase social y la procedencia étnica (sobre todo no comunitaria) se configuran como elementos estructurantes de la identidad personal que también condicionan la inserción laboral de hombres y mujeres (Kofman, 2008). A ellos se adhieren otros factores como la edad y la pertenencia a grupos de especial vulnerabilidad (personas drogodependientes, con discapacidad funcional, exreclusas...). Elementos personales que pueden ocasionar situaciones de

discriminación múltiples, disminuyendo las posibilidades de inserción laboral y generando pobreza y exclusión social. Desde un enfoque de interseccionalidad (Expósito, 2012), estos factores cruzados con la dimensión género, condicionan que muchas mujeres se conviertan en demanda para trabajos precarios y perfiles ocupacionales estereotipados.

Dimensión II: Deficiencias del sistema socioeconómico. El estado de crisis que azota a nivel mundial sumadas a las transformaciones socio-demográficas (inmigración, envejecimiento de la población, baja natalidad entre otras) y del mercado de trabajo (precariedad, temporalidad, inestabilidad, flexibilidad...), dificultan los procesos de inserción profesional y promoción de la carrera de la ciudadanía (Stecher, 2011). Paralelamente y como consecuencia de ello, a quienes trabajan o demandan empleo, se les obliga a reinventarse como requisito para poder alcanzar supuestas ventajas que ofrece el mercado de trabajo (Pulido-Martínez, 2015). Igualmente, el conocido desempleo estructural (Standing, 1983), es otro de estos factores que influye sobre la empleabilidad y se describe en relación al concepto de desempleo circunstancial. Se habla del individuo desempleado circunstancial como aquella persona que estando en desempleo tiene altas posibilidades de inserción, por tanto es responsable de su propia empleabilidad. Por el contrario, el desempleo estructural está mantenido intencionalmente por el sistema dado que garantiza mano de obra suficiente para crear condiciones laborales precarias. En contextos de crisis como la actual, el alto nivel de desempleo propicia el aumento del desempleo estructural y, por ende, un fraccionamiento del mercado laboral y un empeoramiento de las condiciones de trabajo cuyo impacto excede a aquellos colectivos por lo común catalogados como colectivos “débiles” en el mercado laboral (Carrasquer & Recio, 2013). De acuerdo con Lina Gálvez (2010), los daños colaterales de la crisis sobre las mujeres y sobre grupos de personas en riesgo de exclusión como los inmigrantes se manifiestan en el reforzamiento de estereotipos. Es muy habitual, como ha podido comprobarse en otros episodios anteriores de crisis, que en estas etapas de deterioro económico se multipliquen los discursos sociales que llevan una carga de discriminación social, sobre todo de género. Como consecuencia, en la actualidad se vienen configurando ámbitos de la economía - en muchos casos sumergida - que paulatinamente están adquiriendo el estatus de guetos laborales. Entre ellos se encuentran el servicio doméstico, la atención a personas dependientes o la hostelería.

Posicionamiento en las competencias clave implicadas en la empleabilidad. A lo largo de nuestro trabajo nos hemos posicionado en el concepto de empleabilidad como un término no monolítico, sino transformable dado que depende de factores estructurantes de la identidad personal y los elementos estructurales del sistema socioeconómico. También desde este posicionamiento surgieron propuestas como el proyecto *Astrolabius* (Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad). Se trataba de un modelo de trabajo con competencias desarrollado por la Federación de Dones per la Inserció Laboral de Barcelona (España) que surgió de combinar la acción directa de inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión socio-laboral, con la reflexión sobre ésta (Rubio, 2003, p. 25). El punto de partida de esta iniciativa fue abordar la empleabilidad destacando la interrelación de la dimensión personal y la dimensión socioeconómica del empleo, así como incorporar el enfoque de competencias profesionales en la definición de su construcción. No obstante, el proyecto *Astrolabius* surgió en un momento de crecimiento económico, por lo que el grado de empleabilidad de las mujeres era mucho mayor que a día de hoy. En nuestro estudio retomamos la propuesta del proyecto *Astrolabius* considerando, además, aquellos aspectos que caracterizan el marco social, político y económico a día de hoy. Además nos apoyamos en Mimblero (2013, p.162) que define las competencias clave implicadas en la empleabilidad como “las capacidades del sujeto para adaptarse a los desequilibrios entre cualificación y mercado, a la inestabilidad del mercado laboral así como a las capacidades para reconocerse en el contexto socioeconómico”. Partimos de la conceptualización que hace esta autora sobre las competencias clave y de su clasificación en cuatro Unidades de Competencia que tomamos como categorías teóricas: 1. Saber identificar las características y causas que mantienen el nuevo contexto social y laboral. Desde nuestra postura de rechazo al individualismo, reconocemos que es importante que las personas desempleadas sepan reconocer adecuadamente el origen del desempleo y por tanto de la pobreza y la exclusión social. Las estructuras políticas, económicas y sociales son las que hacen desequilibrar el sistema, generan desigualdades y, por tanto, son las que deben modificarse (Dennis, 2007). El hecho de conocer el origen estructural del desempleo influirá en el empoderamiento y por ende, en la mejora de la autopercepción tanto personal como profesional. Una postura que facilitará los procesos de toma

de decisiones de cara la búsqueda de soluciones al desempleo. 2. Saber gestionar los recursos para la inserción laboral. Se trata de identificar y saber hacer uso de las herramientas de acceso al empleo (oficina de empleo, bolsas de trabajo, Empresas de Trabajo Temporal, empresas de selección de personal, portales de empleo en Internet, otros medios de comunicación, redes de contacto familiar, redes de contacto profesional, entre otras. Igualmente, integra la competencia de conocer y saber construir sus propias herramientas para la búsqueda de empleo como agenda, Curriculum Vitae y carta de presentación, carta de autocandidatura o alta en redes profesionales (ej.: linkedin, viadeo). Además, de acuerdo con Mimbrero (2013), implica adquirir capacidades para recoger y organizar la información sobre oferta laboral en los distintos ámbitos territoriales en los que puede encontrar trabajo. Por último, saber buscar información sobre recursos (formativos, económicos...) para emplearse por cuenta propia (para montar su propio negocio). 3. Reconocerse en el propio proyecto profesional y adaptarse al nuevo contexto sociolaboral. En la medida en que las personas identifiquen sus objetivos laborales con sus necesidades e intereses profesionales, podrán orientar su carrera profesional de forma más adecuada y con una mayor motivación para encontrar una salida laboral (ya sea por cuenta propia o ajena). Además es importante conocer la situación actual en la que se encuentran los sectores económicos y ámbitos en los que se busca empleo para reconducir los proyectos profesionales. Sin dejar de obviar las dificultades que, sobre todo para las mujeres, significan estas transformaciones (Pazos, 2009; 2010). 4. Reconocerse en la ocupación en la que demanda empleo. Esta competencia entronca directamente con la anterior aunque se ajusta más a la identificación con los puestos de trabajo en los que hombres y mujeres intentan emplearse. Estas dos últimas unidades competenciales permiten ir construyendo proyectos profesionales más vinculados a los propios proyectos existenciales. En el caso de los hombres, ilustramos la importancia de la adquisición de estas competencias con el empleo en la construcción. Antes de la crisis económica, en este sector se ofertaban puestos de trabajo que se cubrían sobre todo con mano de obra masculina, independientemente de la motivación o cualificación que estos tuvieran para acceder a las ocupaciones. Actualmente, son muchas las personas que estando en situación de desempleo, siguen reclamando una salida laboral en la misma ocupación en que estaban empleadas, independientemente de la

demanda que exista y de su motivación para emplearse en ella. Igualmente, ha ocurrido con el empleo femenino, representado mayoritariamente en el sector servicios y en puestos y cargos ocupados tradicionalmente por mujeres por cuestiones de género (Carrasquer, 2013; Gálvez & Torres, 2010). Desde un plano personal, la insistencia en seguir manteniendo el acceso al empleo en la ocupación y sector en los que hombres y mujeres no se reconozcan, conlleva la construcción de trincheras de resistencia ante nuevos proyectos profesionales más acordes con los propósitos personales. Desde un plano social, significa el mantenimiento de la segregación ocupacional vertical y horizontal en el empleo (Carrasquer, 2009; 2013; Guil et al, 2005).

CONCLUSIONES

A la luz de los resultados que arroja nuestro estudio, en nuestro artículo insistimos en que la utilización de la empleabilidad como instrumento político para dinamizar el empleo parece no dar los resultados esperados, generando un impacto negativo mayor sobre las mujeres que sobre los hombres. Este dato es especialmente significativo teniendo en cuenta dos particularidades. Por una parte, que tradicionalmente el desempleo femenino se sitúa por encima del desempleo masculino y se ve más afectado en momentos de crisis económica como la actual. Por otra parte, que las medidas integracionistas puestas en marcha para mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral, no han garantizado el mantenimiento de elevadas tasas de empleo femenino ni las mejora en la calidad de sus puestos de trabajo (Gálvez & Torres, 2010).

Resaltamos la importancia de nuestra revisión teórica dado que supone dotar a los agentes sociales y económicos implicados el ámbito laboral de una nueva herramienta conceptual abordada desde un enfoque de justicia social y equidad entre los géneros. Partiendo de un mayor conocimiento de la aplicación de esta perspectiva se podrán diseñar políticas redistributivas orientadas a garantizar el bienestar social de mujeres y hombres. Igualmente, tomar conciencia de las causas sociopolíticas del desempleo, permite desarrollar medidas de sensibilización y acción dirigidas a desarticular discursos (ciudadanos y políticos) que sitúan en los individuos el origen del paro y por ende, de la exclusión social.

Sobre la base de estudios como el desarrollado por la fundación SURT (Federació de Dones per la Inserció Laboral) y por Mimbbrero (2014), entendemos que las aportaciones sobre competencias para la empleabilidad deberían ser retomadas y analizadas en el contexto actual. Asimismo, invitamos a que se siga trabajando, sobre la empleabilidad desde una perspectiva de género, promoviendo el debate de si las políticas no están actuando en cierto modo, como factor de reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Igualmente, a reflexionar sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida, no sólo como algo que atañe al empleo femenino y a las desigualdades de género, sino también, sobre la mejora del bienestar cotidiano de las personas (Carrasquer, 2009). Además, insistimos en la importancia de llevar a debate todas estas cuestiones desde una perspectiva dialógica y de la interseccionalidad. Atendiendo a todas las voces (necesidades, intereses y motivaciones), desde la heterogeneidad femenina y desigualdad intragénero.

A modo de conclusión, consideramos que este trabajo contribuye a la reflexión en tiempos de crisis financiera y de auge en las políticas para el descenso de personas desempleadas sobre el fenómeno de la empleabilidad. En concreto, sugerimos prestar atención en los factores estructurales que por cuestiones de género deberían tenerse en cuenta para paliar las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Además, supone un apoyo más a la contribución teórica e iniciativas abordadas desde un enfoque de género en las que basamos nuestro estudio.

Las limitaciones del artículo las situamos en el no análisis de todos los textos que abordan el fenómeno de la empleabilidad en clave de género y de competencias en el marco de crisis social y económica actual.

Como prospectiva, abordaremos estudios que integren un mayor número de textos. Además, ampliar la investigación analizando si se tienen en cuenta las competencias implicadas en la empleabilidad en medidas de igualdad de género que se implementen en instituciones públicas y organizaciones privadas. Asimismo, en planes estratégicos dirigidos a reducir la brecha existente entre mujeres y hombres en el contexto del empleo.

REFERENCIAS

- Álvarez, A., Bustos, D. & Valencia, M. (2004). *Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicología del trabajo* (Trabajo de Grado). Instituto de Psicología, Área de Psicología Organizacional y del Trabajo, Cali, Universidad del Valle.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad Líquida*. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2007). *Tiempos Líquidos*. Barcelona, España: Tusquets Editores.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: Un análisis psicológico y social*. Barcelona, España: PPU.
- Carrasquer, P. (2013). El redescubrimiento del trabajo de cuidados: algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31, (1), 91-113. Disponible en http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41633
- Carrasquer, P. & Recio, C. (2013). Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma? *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 1, 185-194.
- Carrasquer, P. (2009). El empleo femenino en España y Europa: cambios y continuidades. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, 32, 2009,15-23.
- Cebrián, I. & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, 367, 121-137.
- Dennis, R. (2002). *Poverty, income inequality, and health in Canada*. *School of Health Policy and Management*. Toronto, Canadá: York University.
- Dennis, R. (2007). *Poverty in Canada. Implications for health and quality of life*. Toronto, Canadá: Canadian Scholars' Press Inc.
- Díaz, C. & Dema, S. (2013). *Sociología y género*. Madrid, España: Tecnos.
- Expósito, C. (2012) ¿Qué es eso de la interseccionalidad?: Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones feministas*, 3, 203-222.
- Fraser, N. & Honneth, A. (2006). ¿Redistribución y reconocimiento?: *Un debate político-filosófico*. Madrid, España: Morata.
- Gálvez, L. & Matus, M. (2012). Impacto de la Ley de Igualdad en las empresas andaluzas: Temas Laborales. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 114, 61-78.
- Gálvez, L. & Torres, J. (2010). *Desiguales. Mujeres y hombres en la crisis financiera*. Barcelona, España: Icaria editorial.
- Guil, A.; Solano, A. & Álvarez, M. (2005). *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Sevilla, España: Publicaciones CES-A.

- Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. In A. Casli.; I. Rios; J. Teixeira. & M. Corrella (orgs). *Empregabilidade e educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo, Brasil: EDUC-RHODIA.
- Kline, P. (1986). *A handbook of test construction*. New York, Estados Unidos: Methuen.
- Kofman, E. (2008) Genre, migrations, reproduction sociale et welfare state : Un état des discussions. *Les cahiers du CEDREF*, 16,101-124. Disponible en [dehttp://cedref.revues.org/579](http://cedref.revues.org/579)
- Lewis, J. (2006). Work/family reconciliation, equal opportunities and social policies: the interpretation of policy trajectories at the EU level and the meaning of gender equality. *Journal of European Public Policy*, 13, 420-437.
- Martínez, Luz María; Biglia, Bárbara; Luxán, Marta; Fernández Bessa, Cristina; Azpiazu Carballo, Jokin & Bonet Martí, Jordi. (2014). Experiencias de investigación feminista: propuestas y reflexiones metodológicas. *Athenea Digital*. 14(4), 3-16. Disponible en <http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1513>
- Mimbrero, C. (2013). *Plan transversal de empleo y formación para mujeres y hombres de La Rinconada: Diagnóstico de la situación de partida*. (Informe técnico). La Rinconada, España: Ayuntamiento de la Rinconada.
- Olabuénaga, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa*. (5ª. ed.) Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Organización Internacional del Trabajo (2004). *Respuesta del Director General a la discusión de su Memoria*. Actas provisionales de la Nonagésima segunda reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-25.pdf>
- Pazos, M. (2009). Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, 32,121-13.
- Pazos, M. (2010). El papel de la igualdad de género en el cambio a un modelo productivo sostenible. *Revista principios*, 17(7), 77-102.
- Pazos, María (2014). *Desiguales por ley: Las políticas públicas contra la desigualdad de género*. Madrid, España: Catarata.
- Peiró, J. M. (2011). La flexibilidad laboral en un entorno de crisis económica: Contribuciones desde la psicología. *Infocop*, 55, 14-18.
- Peiró, J.M. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 1-4. Disponible en <http://www.papeles-delpsicologo.es/pdf/1164.pdf>

- Pulido-Martínez, H. C. (2015). Del empleo al post-empleo: o de la plasticidad de la psicología en la producción de la subjetividad laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(3), 322-331. Disponible en <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.3.508>.
- Pulido-Martínez, H. C. (2010). Autonomía en el trabajo: "El reto por opciones" a la luz de la producción del sujeto neoliberal. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 3(1), 7-15.
- Recio, A. (2012). Campeones del paro y la precariedad. In Artal, R. M. (Coord.). *Actúa. 12 llamadas a la acción frente a la crisis económica, política y social* (pp. 123-144). Barcelona, España: Debate.
- Rentería, E. (2004). *Empleabilidad: una lectura psicosocial*. Seminario de la Escuela Nacional Sindical Los Trabajos de la Globalización, Medellín, Colombia.
- Rentería, E. (2001). *El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales*. Madrid, España: AUIP.
- Rentería, E. & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 20, 130-155. Disponible en <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/2462/1607>
- Rentería, E. & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo, *Psicología desde el Caribe*, 7(2), 319-334.
- Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter*. Madrid, España: Anagrama.
- Selva, C., Tresserra, O., Pallarès, S., & Sahagún, M.A. (2012). El río y el sendero como carreras profesionales: contrastando relatos con género. *Cuadernos de Psicología*, 14(1), 61-70.
- Somavía, J. (2004). Prefacio de la Recomendación 195. In Oficina Internacional del Trabajo, *Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del trabajo. Disponible en www.oei.es.
- Stecher, A. (2011). Transformaciones del trabajo y procesos identitarios en el nuevo capitalismo. Notas para discutir el texto latinoamericano. In B. Medrano & W. Galindo, *Psicología social e seus movimentos. 30 anos de ABRAPSO* (pp. 207-227). Recife, Brasil: Editora Universitaria UFPE.